Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
ATHANASIOS RANTOS
esitatud 16. novembril 2023 [1]

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

IK (C-184/22),
CM (C-185/22)
versus
KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – ELTL artikkel 157 – Direktiiv 2006/54/EÜ – Meeste ja naiste võrdsed võimalused ja võrdne kohtlemine tööhõive ja elukutse küsimustes – Artikli 2 lõike 1 punkt b ja artikli 4 esimene lõik – Soolise diskrimineerimise keeld – Kaudne diskrimineerimine – Kollektiivleping, mis näeb ette lisatasu ületunnitöö eest, mis ületab täistööajaga töötaja kalendrikuu tööaega – Täis- ja osalise tööajaga töötajate erinev kohtlemine – Säte, mis seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda – Kaudne diskrimineerimine, mis on tuvastatud statistiliste andmete põhjal – Andmete arvessevõtmise tingimused

I. Sissejuhatus

1. Käesolevad Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) eelotsusetaotlused puudutavad eelkõige ELTL artikli 157 ning direktiivi 2006/54/EÜ [2] artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimese lõigu tõlgendamist.

2. Taotlused on esitatud kohtuvaidlustes, mille pooled on kaks osalise tööajaga hooldustöötajat IK (kohtuasi C-184/22) ja CM (kohtuasi C-185/22) [3] (edaspidi „hagejad“) ning nende tööandja KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. (edaspidi „kostja“) ja mis puudutavad hagejate õigust saada lisatasu ületunnitöö eest, mis on tehtud nende töölepingutes kokku lepitud tööaega ületades.

[1] Algkeel: prantsuse.

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

[3] Euroopa Kohtu presidendi 19. aprilli 2022. aasta otsusega liideti need kaks kohtuasja menetluse kirjaliku ja suulise osa ning kohtuotsuse huvides.

3. Vastavalt Euroopa Kohtu soovile keskendutakse käesolevas ettepanekus nendes kahes kohtuasjas identselt sõnastatud teise eelotsuse küsimuse punkti a analüüsile. Need puudutavad direktiivi 2006/54 tähenduses kaudse diskrimineerimise olemasolu hindamist ja täpsemalt tingimusi, mille kohaselt tuleb võtta arvesse statistilisi andmeid tegemaks kindlaks, kas teatav säte seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda.

4. Käesolevad kohtuasjad annavad Euroopa Kohtule võimaluse veelgi täpsustada asjakohast metoodikat, nimelt seda, kas tuleb analüüsida üksnes statistilisi andmeid vaidlusaluse riigisisese meetme tõttu ebasoodsamas olukorras olevate isikute rühma kohta või tuleb arvesse võtta ka selliste isikute rühma andmeid, kelle suhtes seda meedet ei kohaldata.

II. Õiguslik raamistik

A. Euroopa Liidu õigus

5. Direktiivi 2006/54 põhjenduses 30 on märgitud:

„Märkimisväärne osa võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusa elluviimise tagamisel on tõendamiskohustuse eeskirjade vastuvõtmisel. Euroopa Kohus on olnud seisukohal, et seetõttu tuleks vastu võtta säte tagamaks, et tõendamiskohustus pannakse kostjale, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne, välja arvatud menetluste suhtes, kus juhtumi asjaolusid peab uurima kohus või muu pädev riigisisene organ. Siiski on vaja selgitada, et otsest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine jääb kooskõlas riigisisese õiguse ja tavaga riigisiseste asjaomaste organite ülesandeks. Lisaks võivad liikmesriigid kehtestada asja igas sobivas menetlusjärgus tõendamisreegleid, mis on hagejale soodsamad kui siin esitatud.“

6. Selle direktiivi artiklis 1 „Eesmärk“ on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

Selleks sisaldab käesolev direktiiv sätteid võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks järgmistes valdkondades:

[…]

b) töötingimused, sealhulgas töötasu;

[…]

See sisaldab ka sätteid, millega tagatakse asjakohaste menetluste kehtestamine nimetatud põhimõtte tõhusamaks rakendamiseks.“

7. Selle direktiivi artikli 2 „Mõisted“ lõike 1 punktides a ja b on sätestatud:

„Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) *otsene diskrimineerimine* – kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;

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;".

8. Sama direktiivi artiklis 4 „Diskrimineerimise keeld" on sätestatud:

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

Tööde klassifitseerimissüsteemi kasutamise puhul töötasu määramisel võetakse selle aluseks samad kriteeriumid nii meeste kui ka naiste suhtes ning see koostatakse nii, et igasugune sooline diskrimineerimine oleks välistatud."

9. Direktiivi 2006/54 artikli 14 „Diskrimineerimise keeld" lõike 1 punkt c on sõnastatud järgmiselt:

„Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

[…]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu asutamislepingu artikli 141 kohaselt."

B. Saksa õigus

1. Osalise tööajaga töö ja tähtajaliste töölepingute seadus

10. 21. detsembri 2000. aasta osalise tööajaga töö ja tähtajaliste töölepingute seaduse (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, edaspidi „TzBfG")[4] 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."

[4] *BGBl.* 2000 I, lk 1966.

2. AGG

11. 14. augusti 2006. aasta üldise võrdse kohtlemise seaduse (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, edaspidi „AGG“) [5] põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis 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.“

12. Selle seaduse § 7 „Diskrimineerimise keeld“ lõikes 1 on sätestatud:

„Töötajaid ei tohi diskrimineerida ühelgi §-s 1 loetletud põhjusel; seda keeldu kohaldatakse ka juhul, kui diskrimineerija lihtsalt eeldab seoses diskrimineerimisega ühe §-s 1 nimetatud põhjuse olemasolu.“

13. Selle seaduse § 15 „Hüvitis ja kahjuhüvitis“ lõiked 1 ja 2 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Diskrimineerimiskeelu rikkumise korral on tööandja kohustatud hüvitama sellega tekitatud kahju. See ei kehti juhul, kui kohustuse rikkumine ei toimunud tööandja süül.

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

3. Töötasu läbipaistvuse seadus

14. 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)) [6] § 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.“

15. 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.“

4. MTV

16. Ametiühingu ver.di ja kostja vahel 8. märtsil 2017 sõlmitud üldise kollektiivlepingu (Manteltarifvertrag; edaspidi „MTV“) § 10 „Tööaeg“ on sõnastatud järgmiselt:

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

[…]

[5] *BGBl.* 2006 I, lk 1897.

[6] *BGBl.* 2017 I, lk 2152.

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 lõike 1 esimese ja kolmanda lause kohast 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 § 13 „Ületunnitöötasu, lisatasu ja hüvitis ebasobival ajal tehtud töö eest“ lõikes 1 on sätestatud:

„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%.“

III. Põhikohtuasjad, eelotsuse küsimused ja menetlus Euroopa Kohtus

18. Kostja on kogu Saksamaal eri tegevuskohtades tegutsev ambulatoorse dialüüsiteenuse osutaja, kelle töötajatest osa on arstid ja osa ei ole. MTV on kohaldatav kõigis neis tegevuskohtades, sealhulgas töölepingute suhtes, mille on sõlminud osalise tööajaga hooldustöötajatena tööle võetud hagejad, kelle tööaeg moodustab IK puhul (kohtuasi C-184/22) 40% täistööajaga töötaja tavapärasest iganädalasest tööajast ja CMi puhul (kohtuasi C-185/22) 80% sellest tööajast.

19. Kostja esitatud teabe kohaselt on tema töötajate koguarvust, mis on üle 5000, 76,96% naised ja 52,78% kõigist töötajatest töötavad osalise tööajaga. Osalise tööajaga töötajatest on naisi 84,74% ja mehi 15,26%, samas kui täistööajaga töötajatest on naisi 68,20% ja mehi 31,80%.

20. Kostja peab tööajakontosid, sealhulgas hagejate kohta. 2018. aasta märtsi lõpuks oli IK tööajakontole kogunenud 129 tundi ja 24 minutit ületunnitööd ning 2018. aasta veebruari lõpuks oli CMi tööajakontole kogunenud 49 tundi ületunnitööd, mille puhul oli tegemist hagejate töölepingutes ette nähtud tööaega ületavate töötundidega. Kostja ei maksnud hagejatele MTV § 10 lõike 7 teise lause (edaspidi „vaidlusalune riigisisene õigusnorm“) alusel ületunnitöö lisatasu ega eraldanud tööajakontodele lisatasule vastavalt vaba aega.

21. Hagejad esitasid hagi, milles nõudsid muu hulgas ületunnitöö eest lisatasule vastava vaba aja andmist ja hüvitise maksmist AGG § 15 lõike 2 alusel. Sellega seoses väitsid nad, et kuna kostja ei maksnud neile ületunnitöö eest lisatasu ega eraldanud nende tööajakontodele sellele lisatasule vastavalt vaba aega, diskrimineeris ta neid kui osalise tööajaga töötajaid lubamatult võrreldes täistööajaga töötajatega. Lisaks diskrimineeriti neid kaudselt nende soo alusel, kuna kostja võtab osalise tööajaga tööle valdavalt naisi. Kostja väitis omalt poolt, et vaidlusalune riigisisene säte ei too kaasa lubamatut diskrimineerimist ei osalise tööaja ega ka soo tõttu.

22. Landesarbeitsgericht (liidumaa kõrgeim töökohus, Saksamaa) leidis, et hagejaid diskrimineeriti osalise tööajaga töötamise tõttu, ning kohustas kostjat eraldama nende tööajakontodele ületundide lisatasule vastavalt vaba aega. Seevastu jättis nimetatud kohus hagejate hagi rahuldamata osas, milles nõuti AGG § 15 lõike 2 alusel hüvitise maksmist. Hagejad esitasid kassatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule, Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus), nõudes hüvitise maksmist. Kostja esitas vastukassatsioonkaebuse otsuse peale, millega teda oli kohustatud eraldama hagejate tööajakontodele lisatasule vastavalt vaba aega.

23. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et soolise diskrimineerimise ja osalise tööajaga töötamise küsimus on põhikohtuasjade lahendamisel määrava tähtsusega. Mis puudutab käesolevates kohtuasjades esitatud teise eelotsuse küsimuse punkti a, siis märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et ta lähtub põhimõttest, et ELTL artikli 157 ning direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimese lõigu kohaldamisel sõltub vastus küsimusele, kas ebavõrdne kohtlemine puudutab oluliselt rohkem naisi kui mehi, isikute ringist, kellele vaidlusalust õigusnormi kohaldatakse,[7] ning et sellega seoses on oluline võtta arvesse kõiki töötajaid, kelle suhtes kehtib riigisisene säte, millega seoses ebavõrdne kohtlemine on tekkinud.[8] Nende töötajate puhul tuleb võrrelda, kui suur on meessoost töötajate ja naissoost töötajate puhul – seega mõlemas grupis – nende isikute osakaal, keda vastav eeskiri puudutab ja keda see ei puuduta.[9]

24. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul kohaldatakse MTVd kõigi kostja tegevuskohtade suhtes ja vastavalt selle §-le 1 kõigi kostja mees- ja naistöötajate suhtes. MTV § 2 lõike 1 kohaselt on selle kohaldamisalast välja jäetud üksnes „töötajad, kelle töötasu ületab kõrgeima palgaastme viimast järku, […] juhtivtöötajad ja arstid“. MTV § 2 lõikes 2 on lisaks sätestatud, et väljaõppel olevate isikute suhtes kohaldatakse muid kollektiivlepinguid, kui sellised lepingud on olemas. Kui Euroopa Kohtu vastusest teiste küsimuste punktile a nähtub, et põhikohtuasjade lahendamiseks on vaja kindlaks teha, kas ja kuidas mõjutavad MTV kohaldamisalast tehtavad erandid mees- ja naissoost töötajaid kostja täistööajaga ja osalise tööajaga töötajate hulgas, siis on Landesarbeitsgerichti (liidumaa kõrgeim töökohus, Saksamaa) ülesanne teha vajalikud sisulised järeldused.

25. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et selleks, et teha kindlaks, kas ebavõrdne kohtlemine mõjutab oluliselt rohkem naisi kui mehi, tuleb võrrelda kostja mees- ja naistöötajate seas nende isikute vastavat osakaalu, keda vaidlusalune riigisisene õigusnorm negatiivselt mõjutab. Põhikohtuasjades ei ole veel küll protsentuaalseid osakaale lõplikult kindlaks määratud. Siiski on selge, et naised on ülekaalus nii osalise tööajaga kui ka täistööajaga töötajate hulgas. Samal ajal on mehed, kuigi neid on oluliselt vähem, rohkem esindatud täistööajaga töötajate hulgas kui osalise tööajaga töötajate hulgas.

26. Neil asjaoludel soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas ELTL artiklit 157 ja direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et niisugusel juhul piisab selle tuvastamiseks, et ebavõrdne kohtlemine puudutab oluliselt rohkem

[7] Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab sellega seoses 13. jaanuari 2004. aasta kohtuotsusele Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punkt 73 jj).

[8] Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab 6. detsembri 2007. aasta kohtuotsusele Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punkt 40) ja 3. oktoobri 2019. aasta kohtuotsusele Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, punktid 47 ja 52).

[9] Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab 3. oktoobri 2019. aasta kohtuotsusele Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, punktid 47 ja 52).

naisi kui mehi, kui osalise tööajaga töötajate hulgas on märkimisväärselt rohkem naisi kui mehi, või kas sellele peab lisanduma asjaolu, et täistööajaga töötajate hulgas on oluliselt rohkem mehi või et meeste osakaal on oluliselt suurem.

27. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et viimati nimetatud olukorda põhikohtuasjades ei esine, kuna täistööajaga töötajatest 68,20% on naised ja ainult 31,80% mehed. Seega on naised oluliselt rohkem esindatud nii kostja osalise tööajaga töötajate hulgas kui ka täistööajaga töötajate hulgas. Nimetatud kohus ei saa vajaliku kindlusega otsustada, kuidas tuleb sellises kontekstis liidu õiguse tähenduses kindlaks teha, kas ebavõrdne kohtlemine mõjutab oluliselt rohkem naisi kui mehi.

28. Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas ELTL artiklit 157 ning direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest lauset 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 lauset 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 direktiivi 2000/78/EÜ[10] 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 lauset 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?

[10] Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79).

4. Kas direktiivi 97/81/EÜ[11] 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?“

29. Euroopa Kohtule esitasid kirjalikud seisukohad hagejad, kostja, Taani, Poola ja Norra valitsus ning Euroopa Komisjon.

IV. Analüüs

30. Kohtuasjades C-184/22 ja C-185/22 esitatud teise eelotsuse küsimuse punktiga a, mis on Euroopa Kohtu soovil käesoleva ettepaneku ese, 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 nii, et hinnates kaudse diskrimineerimise olemasolu selle tuvastamiseks, et väliselt neutraalne riigisisene säte seab „ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda“, piisab, kui ühest soost isikute osakaal selle sätte alusel ebasoodsamas olukorras olevate töötajate rühmas on oluliselt suurem, või on ühtlasi vaja, et töötajate hulk, kelle suhtes seda sätet ei kohaldata, hõlmaks oluliselt rohkem teisest soost isikuid.

31. ELTL artikli 157 lõike 1 kohaselt tagab iga liikmesriik meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamise. Lisaks on direktiivi 2006/54 artikli 4 esimeses lõigus täpsustatud, et „[v]õrdse või võrdväärse töö puhul kõrvaldatakse otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes“. Direktiivi artikli 2 lõike 1 punkti b kohaselt on mõiste „kaudne diskrimineerimine“ määratletud kui „olukord, kus 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“.

32. Sellest määratlusest tuleneb, et „kaudne diskrimineerimine“ direktiivi 2006/54 tähenduses on tuvastatud, kui esinevad kogumis kolm tingimust, kusjuures arvesse ei võeta kõnealuse riigisisese meetme vastuvõtja kavatsusi. Esiteks peab olema tegemist meetmega, mis on näiliselt neutraalne, kuna selles ei eristata formaalselt isikute kategooriaid seoses sama või võrdväärse tööga. Teiseks

[11] Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 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).

seab see meede ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda. Kolmandaks ei ole selline ebasoodne olukord põhjendatud objektiivsete asjaoludega, mis ei ole seotud soolise diskrimineerimisega.[12]

33. Esimesena tuleb märkida, et käesolevas asjas ei ole erilisi raskusi seoses vaidlusaluse riigisisese õigusnormi näilist neutraalsust puudutava tingimusega. Eelotsusetaotlustest nähtub, et see kollektiivlepingu säte,[13] mille kohaselt täistööajaga töötaja kalendrikuu tööaega ületava ületunnitöö eest makstakse lisatasu, on kohaldatav kõigile kostja tegevuskohtadele ja – välja arvatud erandjuhtudel – kõigile kostja töötajatele.[14] Seega, hõlmates vahet tegemata mees- ja naistöötajaid, ei kujuta see säte endast otsest diskrimineerimist direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti a tähenduses.

34. Teisena tuleb märkida, et mis puudutab ebasoodsa olukorra tingimust, siis see tähendab esiteks, et isikute rühm, st käesoleval juhul osalise tööajaga töötajad, on tehtud ületunnitöö eest lisatasu maksmisel ebasoodsamas olukorras. Märgin, et eelotsusetaotluse esitanud kohus on täpsustanud, et käesolevates kohtuasjades on teine eelotsuse küsimus esitatud ainult juhul, kui vastus esimesele küsimusele on jaatav. Sellega seoses olen seisukohal, et vaidlusalune riigisisene õigusnorm seab osalise tööajaga töötajad ebasoodsamasse olukorda, kuna nende töölepingus kokku lepitud tööaega ületava ületunnitöö eest ei maksta neile lisatasu kuni täistööajaga töötaja töötundide arvuni.[15] Teisisõnu on selline ületunnitöö vähem tasustatud kui täistööajaga töötaja ületunnitöö.[16]

35. Teiseks peab näiliselt neutraalne meede praktikas viima selleni, et ühest soost isikud satuvad teisest soost isikutega võrreldes ebasoodsamasse olukorda. Sellega seoses on Euroopa Kohus juba pikka aega tunnistanud statistiliste andmete kasulikkust kaudse diskrimineerimise olemasolu analüüsimisel, eelkõige 31. märtsi 1981. aasta kohtuotsuses Jenkins (96/80, EU:C:1981:80, punkt 13). Selles kohtuotsuses viitas Euroopa Kohus naistöötajate „oluliselt väiksemale protsendile“ võrreldes meestöötajatega, kellel on õigus täistunnitasule. Seda viidet on korratud muu hulgas 13. mai 1986. aasta kohtuotsuses Bilka-Kaufhaus (170/84, EU:C:1986:204, punkt 29). Selles osas on Euroopa Kohus lähtunud diskrimineerimiste kontrollimisel pragmaatilisest lähenemisest[17].

36. Seejärel sätestas liidu seadusandja mõiste „kaudne diskrimineerimine“ direktiivis 2002/73/EÜ,[18] mis asendati direktiiviga 2006/54. Viimati nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 1 punktis b on mõiste „kaudne diskrimineerimine“ määratletud täpselt samas sõnastuses nagu direktiivi 2002/73 artikli 1 lõike 2 teises taandes. See määratlus ega teised direktiivi 2006/54 sätted ei viita seoses kaudse diskrimineerimise tuvastamisega *kvantitatiivsetele* teguritele. Selles määratluses kasutatakse *kvalitatiivset* lähenemist, st tuleb kontrollida, kas asjaomane riigisisene meede võib juba oma olemuse tõttu „seada ebasoodsamasse olukorda“ ühest soost isikud

12 Nende kolme tingimuse kohaldamise kohta vt eelkõige 5. mai 2022. aasta kohtuotsus BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, punktid 47–69).

13 Euroopa Kohtu praktika kohaselt laieneb mees- ja naistöötajate diskrimineerimise keeld direktiivi 2006/54 kontekstis mis tahes lepingutele, mis on mõeldud töölepingu alusel tehtavat tööd kollektiivselt reguleerima (vt 18. novembri 2020. aasta kohtuotsus Syndicat CFTC, C-463/19, EU:C:2020:932, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).

14 MTV kohaldamisest tehtavad erandid ei näi siinkohal olevat asjakohased teise eelotsuse küsimuse punktile a vastamisel käesolevates kohtuasjades (vt selle kohta käesoleva ettepaneku punkt 24).

15 See tähendab 38,5 tundi nädalas, nagu on märgitud MTV § 10 lõikes 1.

16 Vt selle kohta 27. mai 2004. aasta kohtuotsus Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, punkt 17).

17 Vt kohtujurist Lenzi ettepanek kohtuasjas Enderby (C-127/92, EU:C:1993:313, punkt 15).

18 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiv, 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).

võrreldes teisest soost isikutega. Sellest järeldub, et riigisisene kohus peab uurima kõiki asjakohaseid kvalitatiivseid tegureid, et teha kindlaks, kas selline ebasoodne olukord esineb, näiteks piirdumata ettevõtjaga, kelle suhtes vaidlustatud sätet kohaldatakse, vaid uurides olukorda asjaomases liikmesriigis või liidus üldiselt. Lisaks võib teatavates olukordades osutuda statistiliste andmete saamine väga keeruliseks [19] või ilmneda võivad raskused saadud andmete kasutamisel [20] või tõlgendamisel [21].

37. Ent isegi selles kvalitatiivses kontekstis jätkas Euroopa Kohus statistilistele andmetele viitamist – kui need olid olemas –, et tuvastada kaudse diskrimineerimise olemasolu meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisel. Direktiivi 2006/54 käsitleva Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt saab sellise erilise ebasoodsa olukorra olemasolu tuvastada eeskätt juhul, kui tõendatakse, et riigisisestel õigusnormidel *on ebasoodne mõju oluliselt suuremale osakaalule* ühest soost isikutele võrreldes teisest soost isikutega. [22] Nagu nähtub selle direktiivi põhjendusest 30, jääb kaudse diskrimineerimise esinemist eeldada lubavate faktide hindamine kooskõlas riigisiseste õigusnormide või tavadega liikmesriigi kohtu ülesandeks ning nendes normides võib eelkõige ette näha, et kaudset diskrimineerimist saab tuvastada mis tahes vahenditega, *sealhulgas statistiliste andmete põhjal*. [23]

38. Rõhutan, et eespool mainitud statistilised andmed on vaid üks tegur teiste hulgas ja et lisaks võivad need andmed olla lahknevad. Euroopa Kohtu otsuse kohaselt võib töötaja, kes leiab, et talle on kaudse soolise diskrimineerimise tõttu kahju tekitatud, tõendada, et esmapilgul on tegemist diskrimineerimisega, tuginedes asjaomase liikmesriigi tööturgu puudutavatele üldistele statistilistele andmetele, juhul kui asjaomaselt isikult ei saa eeldada, et ta esitaks asjasse puutuvate töötajate rühmade kohta täpsemad andmed, kuna need on raskesti kättesaadavad või neid on lausa võimatu kätte saada. [24] Mõjutatud isikute arvu arvesse võtmisest ei piisa, sest see arv sõltub nii töötajate arvust kogu selles liikmesriigis kui ka mees- ja naistöötajate arvust selles liikmesriigis. [25]

39. Juhul kui eelotsusetaotluse esitanud kohtul on statistilisi andmeid, on Euroopa Kohus otsustanud, et selle kohtu ülesanne on võtta arvesse kõiki töötajaid, kelle suhtes kohaldatakse riigisiseseid õigusnorme, mis on erineva kohtlemise aluseks, [26] ja et parim *statistiliste andmete võrdlusmeetod* seisneb selles, et võrreldakse ühelt poolt seda, kui suurt hulka töötajaid mõjutab erinev kohtlemine meestöötajate hulgast, ja teiselt poolt seda, kui suurt hulka see mõjutab naistöötajate hulgast. [27]

[19] Vt Ellis, E., ja Watson, P., *EU Anti-Discrimination Law*, 2e ed., Oxford University Press, Oxford, 2012, eelkõige lk 151.

[20] Vt selle kohta kohtujurist Medina ettepanek kohtuasjas INSS (täieliku töövõimetuse hüvitiste maksmine kumulatiivselt) (C-625/20, EU:C:2022:132, punkt 1), millest ilmneb, et arvude ja statistika kasutamine võib olla problemaatiline kaudse diskrimineerimise tuvastamisel, sest tulemus võib erineda olenevalt võrdlemisel kasutatud referentsrühmast.

[21] Vt Barnard, C., ja Hepple, B., „Indirect Discrimination: Interpreting Seymour-Smith“, Cambridge Law Journal, 58(2), 1999, lk 399–412. Need autorid suhtuvad kriitiliselt Euroopa Kohtu lähenemisse, mis seisneb statistilistele andmetele viitamises ja seda eelkõige eelotsusetaotlusega seoses.

[22] 5. mai 2022. aasta kohtuotsus BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika).

[23] Vt 24. septembri 2020. aasta kohtuotsus YS (juhtivtöötajate tööandjapension) (C-223/19, EU:C:2020:753, punkt 50) ja 5. mai 2022. aasta kohtuotsus BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, punkt 50).

[24] Vt selle kohta 3. oktoobri 2019. aasta kohtuotsus Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, punkt 56).

[25] Vt 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

[26] Vt eelkõige 30. juuni 2022. aasta kohtuotsus INSS (täieliku töövõimetuse hüvitiste maksmine kumulatiivselt) (C-625/20, EU:C:2022:508, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika). Täheldan sellega seoses, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul ei ole protsentuaalseid osakaale põhikohtuasjades veel lõplikult kindlaks määratud.

[27] Vt eelkõige 6. detsembri 2007. aasta kohtuotsus Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika).

40. Tuleb rõhutada, et kuigi statistiliste andmete kasutamine võib osutuda kasulikuks kaudse diskrimineerimise olemasolu tuvastamisel, tuleb selliseid andmeid arvesse võtta ettevaatusega, kuna nende andmete kogumise meetod määrab saadud tulemuste kehtivuse.[28] Sellega seoses on Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt liikmesriigi kohtu ülesanne hinnata, mil määral on talle esitatud statistilised andmed usaldusväärsed ja kas neid saab arvesse võtta, st eelkõige kas need ei kajasta puhtjuhuslikke või tsükliliselt muutuvaid näitajaid ja kas need on piisavalt arvestatavad.[29]

41. Kolmandana tuleb märkida, et kui statistilised andmed, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus saab arvesse võtta, peaksid tõepoolest näitama, et vaidlusalustest riigisisestest õigusnormidest mõjutatud ühest soost töötajate protsentuaalne osakaal on *oluliselt suurem* kui samuti nende õigusnormide kohaldamisalasse kuuluvate teisest soost töötajate protsentuaalne osakaal, siis on põhjust asuda seisukohale, et selline olukord tähendab kaudset diskrimineerimist soo tõttu, mis on direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punktiga c keelatud, välja arvatud juhul, kui neid õigusnorme põhjendavad objektiivsed tegurid, millel puudub seos soo alusel diskrimineerimisega.[30]

42. Märgin, et puudub künnis, mille ületamisel peetaks statistilisi andmeid piisavaks, kuna sellekohane hinnang on oma olemuselt empiiriline.[31] Need statistilised andmed peavad siiski olema asjakohased selles mõttes, et peavad puudutama piisavat hulka isikuid, et olla representatiivsed, kuid ühtlasi olema ka täpsed ja üheselt mõistetavad.

43. Mis puudutab põhikohtuasju, siis nähtub eelotsusetaotlusest, et analüüsis, kas vaidlusalune riigisisene õigusnorm põhjustab kaudset diskrimineerimist direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b tähenduses, on võetud arvesse statistilisi andmeid kostja kohta. Käesoleva ettepaneku punktis 39 viidatud Euroopa Kohtu praktikast tuleneb, et eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kindlaks tegema sellest erinevast kohtlemisest mõjutatud töötajate osakaalu ühelt poolt mees- ja teiselt poolt naistöötajate hulgas.

44. Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlustest, et kostjal on üle 5000 töötaja, kellest 76,98% on naised. Nendest töötajatest 52,78% töötab osalise tööajaga. Osalise tööajaga töötajatest 84,74% on naised ja 15,26% mehed.

45. Teise eelotsuse küsimuse punktiga a soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b tähenduses naistöötajate eriti ebasoodsa olukorra hindamisel piisab sellest, kui osalise tööajaga töötajate rühma kuulub oluliselt rohkem naisi kui mehi, või peab ühtlasi lisanduma see, et täistööajaga töötajate rühm koosneb oluliselt suuremas osas meestest või et meeste osakaal on oluliselt suurem.

46. Käesoleval juhul on naistöötajad enamuses nii vaidlusaluse riigisisese õigusnormi tõttu „soodsas“ kui ka „ebasoodsas“ rühmas. Saan aru, et sellises olukorras ei ole selge, et kõnealune säte seaks naised meestega võrreldes ebasoodsamasse olukorda.

[28] Vt õiguskirjanduses Robin-Olivier, S., „L'émergence de la notion de discrimination indirecte: évolution ou révolution?“, teoses: Fines, F., Gauthier, C., Gautier, M., *La non-discrimination entre les Européens*, Pedone, Pariis, 2012, lk 23–36, eelkõige lk 30.

[29] Vt eelkõige 3. oktoobri 2019. aasta kohtuotsus Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).

[30] Vt selle kohta 5. mai 2022. aasta kohtuotsus BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, punktid 50 ja 51 ning seal viidatud kohtupraktika).

[31] Vt eelkõige õiguskirjanduses Alberton, G., „Et la Cour de cassation se fit plus „européaniste“ que la CJUE“, *AJDA*, 2018, nr 6, lk 340.

47. Nagu ma juba märkisin, olen sellega seoses seisukohal, et riigisisene kohus peab järgima kvalitatiivset lähenemisviisi, piirdumata üksnes statistiliste andmetega. Selline lähenemisviis hõlmab tööturu kui terviku, mitte ainult asjaomase ettevõtja vaatlemist.

48. Mis puudutab statistilisi andmeid, millega seoses tõstatab eelotsusetaotluse esitanud kohus õigusküsimuse nende arvesse võtmise tingimuste kohta, siis on kohane meenutada kaudse diskrimineerimise analüüsi loogikat direktiivi 2006/54 kontekstis.

49. Kõigepealt viidatakse direktiivi artikli 2 lõike 1 punktis b üksnes sättele, kriteeriumile või tavale, mille tõttu ühest soost isikud on võrreldes teisest soost isikutega „ebasoodsamas“ olukorras. Järelikult keskendub selle artikli 2 lõike 1 punkt b „ebasoodsas olukorras olevate“ isikute rühmale, käesoleval juhul osalise tööajaga töötajatele. See säte ei maini „soodsamas olukorras olevaid“ isikuid, st isikuid, kelle suhtes vaidlusalust meedet ei kohaldata. Selle sätte sõnastusest järeldub, et kaudse diskrimineerimise olemasolu on võimalik tuvastada pelgalt asjaolust, et ühest soost isikud on võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamas olukorras.

50. Seejärel tuleb märkida, et käesoleva ettepaneku punktis 39 viidatud Euroopa Kohtu praktika kohaselt seisneb *parim statistiliste andmete võrdlusmeetod* selles, et võrreldakse ühelt poolt seda, kui suurt hulka töötajaid mõjutab erinev kohtlemine meestöötajate hulgast, ja teiselt poolt seda, kui suurt hulka see mõjutab naistöötajate hulgast. Seega on Euroopa Kohus sõnaselgelt väljendanud oma seisukoha lähenemisviisi kohta, mida tuleb järgida, ning otsustanud, et selleks, et teha kindlaks, kas riigisisene meede kujutab endast kaudset diskrimineerimist, tuleb lähtuda ebasoodsas olukorras olevatest isikutest. Sellega seoses on minu hinnangul kasulik viidata Euroopa Kohtu hiljutisele kohtuotsusele, nimelt 24. veebruari 2022. aasta kohtuotsusele TGSS (koduabiliste töötus) (C-389/20, EU:C:2022:120). Selles kohtuotsuses leidis Euroopa Kohus seoses riigisisese õigusnormiga, mis välistab töötushüvitised selliste sotsiaalkindlustushüvitiste hulgast, mida antakse koduabilistele riikliku sotsiaalkindlustusskeemi alusel, järgmist:

„45. Tuleb […] tõdeda, et […] esitatud statistilistest andmetest nähtub, et ühelt poolt kuulus 31. mai 2021. aasta seisuga […] üldskeemi 15 872 720 töötajat, kellest 7 770 798 olid naised (48,96% töötajatest) ja 8 101 899 mehed (51,04% töötajatest). Teiselt poolt kuulus koduabiliste eriskeemi alla sama kuupäeva seisuga 384 175 töötajat, kellest 366 991 olid naised (95,53% selle eriskeemiga kindlustatutest ehk 4,72% naistöötajatest) ja 17 171 olid mehed (4,47% selle eriskeemiga kindlustatutest ehk 0,21% meestöötajatest).

46. Seega tuleneb nendest statistilistest andmetest, et nende naistöötajate osakaal, kelle suhtes kohaldatakse Hispaania sotsiaalkindlustuse üldskeemi ja keda põhikohtuasjas kõne all olevast riigisisesest sättest tulenev erinev kohtlemine mõjutab, on märkimisväärselt suurem kui meestöötajate oma.“

51. Seetõttu uuris Euroopa Kohus enda kohtupraktikat kaudse diskrimineerimise vallas järgides ainult ebasoodsas olukorras olevate isikute, nimelt koduabiliste rühma, kuhu kuulus 95,53% naisi, võtmata arvesse kõiki üldise sotsiaalkindlustussüsteemi alla kuuluvaid inimesi, kes jagunesid võrdselt naiste (48,96% töötajatest) ja meeste (51,04% töötajatest) vahel.

52. Lõpuks tuleb märkida, et direktiivi 2006/54 eesmärk on keelata sooline diskrimineerimine, eelkõige kaudne diskrimineerimine. Seni on Euroopa Kohus olnud seisukohal, et see eesmärk tähendab, et uurida tuleb konkreetselt selliste isikute rühma olukorda, kes on asjaomase riigisisese meetme tõttu ebasoodsamas olukorras. Minu hinnangul ei tähenda see eesmärk, et arvesse tuleks võtta ka selliste isikute rühma, kelle suhtes seda meedet ei kohaldata. Eeldades, et

vaidlusalune riigisisene meede seab ühest soost töötajad võrreldes teisest soost töötajatega ebasoodsamasse olukorda, tuleks seejärel uurida, kas seda põhjendavad objektiivsed tegurid, millel puudub seos soo alusel diskrimineerimisega.

53. Seetõttu leian, et selleks, et tuvastada naistöötajate eriline ebasoodne olukord direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b tähenduses, tuleb analüüsida ainult ebasoodsas olukorras olevate töötajate rühma. Lisan, et kuna selle kindlaksmääramisel, kas näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega eriti ebasoodsasse olukorda, võib kvalitatiivse lähenemisviisi rakendamine tekitada raskusi, tundub mulle, et küsimus diskrimineerimisest osalise tööajaga töötamise tõttu, mis on käesolevate kohtuasjade neljanda ja viienda eelotsuse küsimuse ese, võib olla sobiv alus täistööajaga ja osalise tööajaga töötajate võrdse kohtlemise tagamiseks. [32]

54. Seetõttu teen ettepaneku vastata teise küsimuse punktile a, et ELTL artiklit 157 ning direktiivi 2006/54 artikli 2 lõike 1 punkti b ja artikli 4 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et kaudse diskrimineerimise olemasolu hinnates peab riigisisene kohus selle tuvastamiseks, et väliselt neutraalne riigisisene säte seab „ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda“, analüüsima kõiki asjakohaseid kvalitatiivseid tegureid, et teha kindlaks, kas selline ebasoodne olukord esineb. Mis puudutab statistilisi andmeid, mis on vaid üks tegur teiste hulgas, siis tuleb kontrollida, kas kõnealuse riigisisese sättega ebasoodsamasse olukorda seatud töötajate hulgas on ühest soost isikute osakaal oluliselt suurem, ilma et oleks ühtlasi vaja, et töötajate rühm, kelle suhtes seda sätet ei kohaldata, hõlmaks oluliselt rohkem teisest soost isikuid.

V. Ettepanek

55. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teise eelotsuse küsimuse punktile a liidetud kohtuasjades C-184/22 ja C-185/22 järgmiselt:

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 nii, et

kaudse diskrimineerimise olemasolu hinnates peab riigisisene kohus selle tuvastamiseks, et väliselt neutraalne riigisisene säte seab „ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda“, analüüsima kõiki asjakohaseid kvalitatiivseid tegureid, et teha kindlaks, kas selline ebasoodne olukord esineb. Mis puudutab statistilisi andmeid, mis on vaid üks tegur teiste hulgas, siis tuleb kontrollida, kas kõnealuse riigisisese sättega ebasoodsamasse olukorda seatud töötajate hulgas on ühest soost isikute osakaal oluliselt suurem, ilma et oleks ühtlasi vaja, et töötajate rühm, kelle suhtes seda sätet ei kohaldata, hõlmaks oluliselt rohkem teisest soost isikuid.

[32] Vt selle kohta 19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine (C-660/20, EU:C:2023:789).