Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
NICHOLAS EMILIOU
1 päivänä joulukuuta 2022 [1]

Asia C-660/20

MK
vastaan
Lufthansa CityLine GmbH

(Ennakkoratkaisupyyntö – Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Osa-aikatyöntekijöiden syrjintäkiellon periaate – Lentäjät – Pro rata temporis -periaate – Korotettu korvaus kuukausittaisen kynnysarvon ylittävistä lisälentotunneista – Koko- ja osa-aikaisiin lentäjiin sovellettava sama kynnysarvo

I Johdanto

1. MK on Lufthansa CityLine GmbH:n palveluksessa osa-aikaisesti (90 prosenttia kokonaistyöajasta) työskentelevä lentäjä. Ammattinsa erityisluonteen vuoksi hän saa osa-aikaisesta työskentelystään lisälomapäiviä vuosittain. Hänen lentotuntiensa määrää ei kuitenkaan vähennetä työpäivinä, joina hän työskentelee siten ikään kuin olisi kokoaikainen lentäjä. Kun tarkastellaan näiden lentotuntien korvaamista, kuukausittaisten lentotuntien kolme asteittain nousevaa kynnysarvoa ylittäviin lentotunteihin sovelletaan kolmea korotettua korvausta. Näitä samoja kynnysarvoja sovelletaan yhtenäisesti kaikkiin vastaajan palveluksessa oleviin lentäjiin riippumatta siitä, työskentelevätkö he koko- vai osa-aikaisesti.

2. MK katsoi, että näiden kynnysarvojen soveltamisen seurauksena häntä kohdellaan epäedullisemmin kuin Saksan lainsäädännössä, jolla pantiin täytäntöön osa-aikatyötä koskeva puitesopimus (jäljempänä puitesopimus), [2] tarkoitettua vastaavaa kokoaikaista työntekijää. Hän nosti siten vastaajaa vastaan kanteen, jossa vaaditaan hänen saamansa palkan ja sen palkan välistä erotusta, jota hänen olisi pitänyt saada, jos kyseessä olevia kynnysarvoja olisi laskettu suhteessa hänen osa-aikaiseen työskentelyynsä.

3. Kanne hyväksyttiin ensimmäisessä oikeusasteessa. Se kuitenkin hylättiin myöhemmin muutoksenhakumenettelyssä. Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa), joka käsittelee nyt MK:n tekemää Revision-valitusta, pohtii, johtavatko kyseiset yhtenäiset kynnysarvot todellakin tilanteeseen, jossa MK:ta kohdellaan epäedullisemmin puitesopimuksessa

[1] Alkuperäinen kieli: englanti.

[2] Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus, joka on Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9) liitteenä.

tarkoitetulla tavalla. Ottaen huomioon unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön ja tästä seikasta kansallisessa oikeuskäytännössä esitetyt epäilyt ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on epävarma siitä, minkä arviointiperusteiden mukaisesti olisi määritettävä, kohdellaanko MK:n kaltaista osa-aikatyöntekijää epäyhdenvertaisesti. Jos kyseessä olevat säännöt todellakin johtavat MK:n epäedullisempaan kohteluun, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää myös selventämään, onko tällainen kohtelu perusteltua näiden säännösten tavoitteen, joka koskee erityisen työstä aiheutuvan rasitteen korvaamista, perusteella.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Euroopan unionin oikeus

4. Puitesopimuksen 4 lauseke koskee syrjimättömyyden periaatetta. Sen 1 ja 2 kohdassa määrätään seuraavaa:

”1. Osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.”

B Saksan oikeus

5. Saksan siviililain (Bürgerliches Gesetzbuch, jäljempänä BGB) 134 §:ssä säädetään, että oikeustoimi, jolla rikotaan lakisääteistä kieltoa, on mitätön.

6. Osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsopimuksista annetun lain (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz), jäljempänä TzBfG) 4 §:n 1 momentissa säädetään, että ”osa-aikaista työntekijää ei saa työn osa-aikaisuuden perusteella kohdella epäedullisemmin kuin vastaavaa kokoaikaista työntekijää, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallista syytä. Osa-aikaisen työntekijän on saatava palkka tai muu jakokelpoinen rahanarvoinen vastike, joka vastaa vähintään hänen työssäoloaikansa osuutta vastaavan kokoaikaisen työntekijän työssäoloajasta.”

III Tosiseikat, kansallinen menettely ja ennakkoratkaisukysymykset

7. MK on työskennellyt vastaajan palveluksessa lentäjänä ja perämiehenä vuodesta 2001 lähtien. Vuodesta 2010 lähtien hän on työskennellyt osa-aikaisesti siten, että hänen työaikansa on ollut 90 prosenttia kokonaistyöajasta. Hänen peruspalkkaansa on vastaavasti alennettu 10 prosenttia.

8. Käytännössä MK:n työn osa-aikaisuus koostuu siitä, että hänelle myönnetään vuosittain 37 lisälomapäivää. Lentotunteja, jotka hänen on suoritettava ollessaan työssä, ei kuitenkaan vähennetä.

9. Vastaajan ohjaamomiehistön sovellettavien työehtosopimusten mukaan lentotyöjakso on osa työaikaa.[3] Työntekijä saa peruspalkkansa lisäksi lisälentotuntikorvauksen (*Mehrflugdienststundenvergütung*), jos hänelle kertyy tietty määrä lentotunteja kuukaudessa ja jos hän on siten ylittänyt korotetun korvauksen kynnysarvot. Tältä osin työehtosopimuksissa määrätään kolmesta erilaisesta tuntikorvauksesta. Niitä käytetään korvauksen laskemiseen, jos työntekijä on lentänyt lyhyen matkan lentoja 106, 121 ja 136 lentotuntia kuukaudessa. Pitkän matkan lennoilla kertyviin lentotunteihin sovelletaan alhaisempia kynnysarvoja, jotka ovat 93, 106 ja 120 lentotuntia kuukaudessa. Työehtosopimuksissa ei määrätä, että näitä kynnysarvoja olisi alennettava osa-aikatyöntekijöiden osalta heidän osa-aikaista työaikaansa vastaavalla tavalla.

10. Määrittääkseen MK:n kuukausittaisen lisälentotuntikorvauksen vastaaja laskee yksilöllisen kynnysarvon, jossa otetaan huomioon MK:n tekemä osa-aikatyö. Lentotunneista, joita MK:lle kertyy yksilöllisen kynnysarvonsa lisäksi, hän saa peruspalkan perusteella määritetyn tuntipalkan. Hän saa korotetun korvauksen vasta, kun hänen lentotuntimääränsä ylittää kokoaikaiseen työntekijään sovellettavat kynnysarvot.

11. MK nosti vastaajaa vastaan kanteen, jossa hän vaati tätä maksamaan jo maksetun korvauksen ja hänen tekemäänsä osa-aikatyötä vastaavasti alennettujen kynnysarvojen perusteella maksettavan korotetun lisälentotuntikorvauksen erotuksen.

12. Arbeitsgericht München (työoikeudellisten asioiden alioikeus, München, Saksa) hyväksyi kanteen, jonka Landesarbeitsgericht München (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, München, Saksa) kuitenkin myöhemmin hylkäsi.

13. MK:n tekemää Revision-valitusta nyt käsittelevä Bundesarbeitsgericht huomauttaa, että kynnysarvoja, joiden ylittyminen oikeuttaa lisälentotuntikorvaukseen, sovelletaan yhtenäisesti koko- ja osa-aikaisiin työntekijöihin. Kyseinen tuomioistuin tiedustelee, johtavatko tällaiset olosuhteet siihen, että osa-aikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin vastaavia kokoaikaisia työntekijöitä TzBfG:n 4 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Jos epäedullisempaa kohtelua todellakin esiintyy palkan osalta, kyseinen tuomioistuin toteaa, että on tarpeen tutkia, onko tällainen kohtelu perusteltua sellaisesta asiallisesta syystä, joka mahdollistaa poikkeamisen pro rata temporis -periaatteesta.

14. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että TzBfG:n 4 §:n 1 momentilla pannaan täytäntöön puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohta, ja se on epävarma siitä, minkä perusteiden mukaisesti olisi määritettävä, esiintyykö epäyhdenvertaista kohtelua. Kyseinen tuomioistuin on tarkemmin ottaen epävarma siitä, olisiko tämän arvioinnin perustuttava menetelmään, jota käytettiin tuomioissa Elsner-Lakeberg[4] ja Voß[5] ja jossa tarkastellaan sen näkemyksen mukaan palkan eri osatekijöitä, vai olisiko arvioinnissa käytettävä ohjenuorana pikemminkin *kokonaispalkkaa*, kuten tuomiossa Helmig[6] ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan katsottiin. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että jälkimmäisen menetelmän käyttäminen johtaa siihen päätelmään, ettei kyseessä oleviin sääntöihin liity erilaista kohtelua. Tilanne on kuitenkin päinvastainen, jos käytetään ensiksi

[3] Asiakirja-aineistosta ilmenee, että ”lentotunnit” koostuvat lentoajasta ja useista muista osatekijöistä, kuten valmistelutehtävistä tai lennon jälkeen suoritettavista tehtävistä ja määräyksen perusteella lentosimulaattoreissa vietetystä ajasta. Asiakirja-aineistosta ilmenee myös, että lentotunnit ovat kokonaistyöajan yksi osa ja että kokonaistyöaikaan kuuluu myös ja erityisesti hallinnollisia tehtäviä, päivystämistä, matkustajista huolehtimista, työmatkoja, välilaskujen aikana maassa vietetty aika tai lääkärintarkastuksiin käytettävä aika.

[4] Tuomio 27.5.2004 (C-285/02, EU:C:2004:320; jäljempänä tuomio Elsner-Lakeberg).

[5] Tuomio 6.12.2007 (C-300/06, EU:C:2007:757; jäljempänä tuomio Voß).

[6] Tuomio 15.12.1994, Helmig ym. (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ja C-78/93, EU:C:1994:415; jäljempänä tuomio Helmig).

mainittua menetelmää. Kyseisen lähestymistavan mukaan kyseessä olevat määräykset ovat päteviä vain, jos niillä tavoiteltua päämäärää, nimittäin erityisen työstä aiheutuvan rasitteen korvaamista, voidaan pitää puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuna asiallisena syynä, joka voi oikeuttaa kohtelun epäyhdenvertaisuuden.

15. Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Kohdellaanko kansallisessa lain säännöksessä osa-aikatyöntekijöitä epäedullisemmin kuin vastaavia kokoaikaisia työntekijöitä [puitesopimuksen] 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetussa merkityksessä, jos siinä sallitaan se, että osa-aikatyöntekijöille ja kokoaikaisille työntekijöille maksettava lisäkorvaus sidotaan yhtenäisesti saman työtuntimäärän ylittymiseen, ja mahdollistetaan siten se, että lisäkorvauksen maksamisen perustaksi otetaan kokonaispalkka eikä lisäkorvausta vastaavaa palkan osatekijää?

Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

2) Onko kansallinen lain säännös, jossa mahdollistetaan se, että lisäkorvausta koskevan oikeuden edellytykseksi asetetaan se, että osa-aikatyöntekijöiden ja kokoaikaisten työntekijöiden osalta ylittyy yhtenäisesti sama työtuntimäärä, yhteensopiva [puitesopimuksen] 4 lausekkeen 1 kohdan ja 4 lausekkeen 2 kohtaan sisältyvän pro rata temporis -periaatteen kanssa, jos lisäkorvauksella pyritään hyvittämään erityinen työstä aiheutuva rasite?”

16. Kirjallisia huomautuksia esittivät MK, vastaaja, Saksan hallitus ja Euroopan komissio. Samat osapuolet sekä Tanskan, Puolan ja Norjan hallitukset esittivät suullisia lausumia 21.9.2022 pidetyssä istunnossa.

IV Asian tarkastelu

17. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii ensimmäisellä kysymyksellään lähinnä, seuraako nyt kyseessä olevien kaltaisista työehtosopimusten määräyksistä osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden epäyhdenvertaista kohtelua, koska molempien työntekijäryhmien on ylitettävä sama lentotuntien ”kynnysarvo” ollakseen oikeutettu korotettuun korvaukseen, jota sovelletaan nämä kynnysarvot ylittäviin työtunteihin.[7]

18. Toisella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, voidaanko osa- ja kokoaikaisten lentäjien epäyhdenvertaista kohtelua, joka johtuu näiden kynnysarvojen yhtenäisestä soveltamisesta näihin kahteen työntekijäryhmään, perustella tavoitteella korvata erityinen työstä aiheutuva rasite.

19. Unionin tuomioistuimen pyynnöstä tässä ratkaisuehdotuksessa käsitellään ainoastaan *ensimmäistä kysymystä*.

[7] Vaikka ennakkoratkaisukysymysten sanamuodossa viitataan ”kansalliseen lain säännökseen”, ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että kyseessä olevista yhtenäisistä kynnysarvoista seuraavasta korvaustasosta määrätään työehtosopimuksissa. Ennakkoratkaisupyynnöstä myös ilmenee, että MK:hon voidaan soveltaa kuutta yhtenäistä kynnysarvoa (kolmea lyhyen matkan lentojen ja kolmea pitkän matkan lentojen osalta) (ks. edellä 9 kohta). Tässä ratkaisuehdotuksessa näitä eri arvoja ei ole tarpeen tarkastella erikseen, koska käsiteltävässä asiassa merkityksellistä on se, että niitä sovelletaan yhtenäisesti koko- ja osa-aikaisiin lentäjiin ja ne koskevat heitä kaikkia.

20. Tämän työntekijöiden välisen epäyhdenvertaisen kohtelun olemassaolon arviointia koskevan kysymyksen taustalla oleva syy on se, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen näkemyksen mukaan tältä osin voidaan käyttää kahta erilaista arviointiperustetta, jotka perustuvat unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön. Kummankin arviointiperusteen soveltaminen voi johtaa erilaiseen lopputulokseen, mikä aiheuttaa epävarmuutta oikeasta vastauksesta.

21. Vastatakseni tähän kysymykseen esitän ensin joitain alustavia huomautuksia siitä, voidaanko puitesopimusta ja oikeuskäytäntöä, johon ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on viitannut, soveltaa käsiteltävään asiaan (A). Sen jälkeen tarkastelen tätä oikeuskäytäntöä yksilöidäkseni siitä seuraavan asianmukaisen arviointiperusteen (B). Lopuksi esitän, että tämän arviointiperusteen soveltamisesta on pääteltävä, ettei kyseessä oleva tilanne johda erilaiseen kohteluun (C).

A Alustavat huomautukset

22. Käsiteltävä asia koskee puitesopimuksen 4 lausekkeessa määrätyn osa-aikatyöntekijöiden syrjinnän kiellon tulkintaa. Siten on selvitettävä, sovelletaanko puitesopimusta MK:n tilanteeseen (1) ja, jos näin on, sovelletaanko oikeuskäytäntöä, johon ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on viitannut ja jota menettelyn osapuolet ovat tarkastelleet seikkaperäisesti, kyseisen välineen soveltamisalaan kuuluviin tilanteisiin (2).

1. Voidaanko puitesopimusta soveltaa?

23. Säännöt, joissa määritellään kyseessä olevat kynnysarvot, sisältyvät työehtosopimuksiin. Muistutan, että nämä välineet kuuluvat puitesopimuksen soveltamisalaan; puitesopimusta sovelletaan sen 2 lausekkeen 1 kohdan mukaan ”osa-aikatyöntekijöihin, joilla on laissa, *työehtosopimuksessa* tai kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde”. [8]

24. Lisäksi siitä, sovelletaanko puitesopimusta MK:hon, totean, että puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdan mukaan osa-aikatyöntekijällä tarkoitetaan ”palkattua työntekijää, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika”. On totta, ettei MK:lla ole ammattinsa erityisluonteen (jota tarkastelen yksityiskohtaisemmin tämän ratkaisuehdotuksen C.1 osassa) vuoksi kiinteää viikoittaista työaikaa. Puitesopimuksen 4 lauseke ilmentää kuitenkin unionin sosiaalioikeuden periaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti. [9] MK:n tilanteesta totean, että hän työskentelee ymmärtääkseni vuodessa vähemmän työtunteja kuin vastaava kokoaikainen työntekijä, koska tämä on väistämätön seuraus niistä 37:stä vuosittaisesta lisälomapäivästä, jotka hänelle on myönnetty edustamaan työnsä osa-aikaisuutta, minkä seurauksena hänen palkkaansa on alennettu 10 prosenttia. Katson näin ollen, että hän on puitesopimuksessa tarkoitettu osa-aikatyöntekijä.

[8] Kursivointi tässä. Siitä, että työmarkkinaosapuolten laatimissa säännöissä on noudatettava unionin oikeutta, julkisasiamies Bobekin ratkaisuehdotus Hein (C-385/17, EU:C:2018:666; jäljempänä ratkaisuehdotus Hein, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[9] Tuomio 7.7.2022, Zone de secours Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530; jäljempänä tuomio Zone de secours Hainaut-Centre, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

25. Ei myöskään ole epäilystä siitä, että palkka kuuluu puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettujen työehtojen käsitteeseen. Unionin tuomioistuin on vahvistanut, että palkkaehtojen kaltaiset taloudelliset ehdot kuuluvat tämän käsitteen soveltamisalaan.[10] Katson näin ollen, että MK:n vaatimus koskee puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua työehtoa.

2. Voidaanko ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mainitsemaa oikeuskäytäntöä soveltaa?

26. Todettuani, että pääasian riita-asia kuuluu puitesopimuksen soveltamisalaan, muistutan, että keskeinen kysymys käsiteltävässä asiassa on se, merkitseekö pääasian oikeudenkäynnissä kyseessä oleva tilanne puitesopimuksen 4 lausekkeeseen sisältyvän osa-aikatyöntekijöiden syrjinnän kiellon rikkomista.

27. Korostaessaan epävarmuuttaan käsiteltävässä asiassa sovellettavasta arviointiperusteesta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tukeutuu ensisijaisesti kolmeen unionin tuomioistuimen tuomioon: tuomioihin Helmig, Elsner-Lakeberg ja Voß. On muistutettava, että kukin näistä asioista koskee miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen, joka vahvistetaan (nykyisin) SEUT 157 artiklassa, ja/tai samapalkkaisuusdirektiivin tulkintaa.[11] Vaikka kyseiset asiat koskivat myös osa-aikatyöntekijöitä, niissä ei vedottu puitesopimukseen.[12]

28. Sitä vastoin, ja kuten jo todettiin, käsiteltävä asia koskee puitesopimuksen, joka on väline, jonka tarkoituksena on erityisesti edistää osa-aikatyötä ja poistaa syrjintä osa-aikatyöntekijöiden ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä, 4 lausekkeen 1 kohdan tulkintaa.[13] Tältä osin siinä vahvistetaan vähimmäissuojaa koskevat säännöt.[14]

29. Osa-aikatyöntekijöiden syrjinnän kiellosta määrätään puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa, jonka mukaan ”osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä”. Saman lausekkeen 2 kohdassa lisätään, että ”silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta”.

30. Olen samaa mieltä niiden menettelyn osapuolten kanssa, jotka huomauttivat istunnossa, että se seikka, että oikeuskäytäntö, johon ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on viitannut, perustui miesten ja naisten samapalkkaisuutta koskeviin tapauksiin, ei itsessään vaikuta sen merkityksellisyyteen käsiteltävän asian kannalta. Tuomioissa Helmig, Elsner-Lakeberg ja Voß yhteisöjen tuomioistuin perusteli näkemystään kahdessa vaiheessa, kuten Puolan hallitus huomautti. Se tutki koko- ja osa-aikaisen työntekijän väitettyä erilaista kohtelua ennen sen tarkastelemista, vaikuttiko tämä erilainen kohtelu, kun sellainen todettiin, enemmän naisiin kuin miehiin (tämän arvioiminen jätettiin ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle).

[10] Tuomio Zone de secours Hainaut-Centre, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

[11] Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10.2.1975 annettu neuvoston direktiivi 75/117/ETY (EYVL 1975, L 45, s. 19; jäljempänä samapalkkaisuusdirektiivi). Kyseinen direktiivi korvattiin miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL 2006, L 204, s. 23).

[12] Tuomioiden Helmig ja Elsner-Lakeberg ja osittain tuomion Voß taustalla olevat tosiseikat vaikuttavat edeltävän puitesopimuksessa asetettuihin velvoitteisiin sovellettavaa täytäntöönpanon määräaikaa.

[13] Ks. tuomio Zone de secours Hainaut-Centre, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

[14] Puitesopimuksen 6 lausekkeen 1 kohdan mukaan ”jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinajärjestöt voivat pitää voimassa tai ottaa käyttöön [kyseisessä] sopimuksessa asetettuja määräyksiä edullisempia määräyksiä”. Ks. tuomio 11.11.2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745; jäljempänä tuomio Greenfield, 39 kohta).

31. On tärkeää huomata – kuten Tanskan hallituskin muistutti –, että puitesopimuksen 4 lausekkeeseen sisältyvä syrjinnän kielto ja samapalkkaisuusdirektiiviin sisältyvä syrjinnän kielto on ovat erityisiä ilmaisuja samasta unionin oikeuden perusperiaatteesta, nimittäin yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta, jolla kielletään kohtelemasta toisiinsa rinnastettavia tapauksia eri tavalla, ellei tällaista eroa voida objektiivisesti perustella.[15] Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan, tai kyseisen välineen jonkin muun määräyksen, sanamuodossa ei nähdäkseni ole myöskään mitään sellaista, joka vaikuttaisi edellä mainitun oikeuskäytännön merkityksellisyyteen käsiteltävän asian kannalta.

32. Kuten edellä jo lyhyesti todettiin, unionin tuomioistuin on selventänyt, että puitesopimuksen 4 lausekkeessa käytettyä työehtojen käsitettä sovelletaan työsuhteen taloudellisiin ehtoihin, koska päinvastainen tulkinta tekisi merkityksettömäksi pro rata temporis -periaatteen, ”jota voidaan luonteensa puolesta soveltaa yksinomaan jakokelpoisiin etuuksiin, kuten niihin, jotka johtuvat esimerkiksi palkkoihin ja eläkkeisiin liittyvistä taloudellisista työehdoista”.[16] Se myös lisäsi, että puitesopimuksen 4 lausekkeessa vahvistettua syrjimättömyyden periaatetta on sovellettava sekä palkan muodostaviin tekijöihin että näiden tekijöiden tasoon.[17]

33. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että pro rata temporis -periaate muodostaa ”valinnaisen välineen”, jolla osa-aikatyöntekijöiden tiettyjä oikeuksia voidaan vähentää suhteellisesti, jotta ne ovat oikeassa suhteessa tosiasiallisen työskentelyn aikaan kokoaikaisten työntekijöiden työaikaan nähden.[18] Kokoaikaisten työntekijöiden työaikaa lyhyemmän työajan huomioon ottaminen on nimittäin asiallinen peruste, jonka nojalla asianomaisten työntekijöiden oikeuksia voidaan alentaa tässä suhteessa.[19]

34. Tarkemmin ottaen unionin tuomioistuin katsoi, että pro rata temporis -periaatteeseen oli asianmukaista vedota vuosiloman keston,[20] eläkkeen määrän[21] tai lapsesta maksettavan lisän määrän[22] vähentämiseksi suhteellisesti. Unionin tuomioistuin myös hyväksyi tässä yhteydessä työntekijöille työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa maksettavien saatavien enimmäismäärän

15 Ks. vastaavasti tuomio 12.10.2004, Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, 56 kohta), joka koskee puitesopimuksen 4 lauseketta ja miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annettua neuvoston direktiiviä 76/207/ETY (EYVL 1976, L 39, s. 40). Kyseinen direktiivi korvattiin edellä alaviitteessä 11 mainitulla direktiivillä 2005/54. Ks. myös tuomio 13.7.2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539; jäljempänä tuomio Kleinsteuber, 39 kohta).

16 Tuomio 10.6.2010, Bruno ym. (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329; jäljempänä tuomio Bruno, 34 kohta, ks. myös 42 kohta). Tällä selvennyksellä unionin tuomioistuin halusi eittämättä hälventää epäilyjä, joita voisi herätä siitä seikasta, että SEUT 153 artiklan 5 kohdassa (aiempi EY-sopimuksen 137 artiklan 5 kohta) suljetaan pois Euroopan unionin toimivalta muun muassa palkan osalta. Unionin tuomioistuin selvensi, että kyseinen poissulkeminen koskee palkkatason yhdenmukaistamista muttei ”mitä hyvänsä kysymystä, joka liittyy jollakin tavalla palkkoihin”. Ks. tuomio Bruno, 37 kohta. Unionin tuomioistuin myös selvensi kyseisessä tuomiossa, että eläkkeiden osalta puitesopimuksen soveltamisalaan kuuluvat ainoastaan eläkkeet, jotka perustuvat työntekijän ja työnantajan väliseen työsuhteeseen, mutta eivät lakisääteiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvat eläkkeet.

17 Tuomio Bruno, 42 kohta. Ks. myös tuomio 7.4.2022, Ministero della Giustizia ym. (Italialaisen rauhantuomarin asema) (C-236/20, EU:C:2022:263; jäljempänä tuomio Ministero della Giustizia ym. (Italialaisen rauhantuomarin asema), 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

18 Lainatakseni muutamia käsitteitä, joita julkisasiamies Bobek on käyttänyt ratkaisuehdotuksessaan Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, 45 ja 69 kohta).

19 Tuomio Ministero della Giustizia ym. (Italialaisen rauhantuomarin asema), 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen. Ks. myös tuomio Kleinsteuber, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen; tuomio Zone de secours Hainaut-Centre, 57 kohta ja määräys 3.3.2021, Fogasa (C-841/19, EU:C:2021:159; jäljempänä määräys Fogasa, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

20 Tuomio 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, 33 kohta) ja tuomio Greenfield, 32 kohta.

21 Tuomio 23.10.2003, Schönheit ja Becker (C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583, 90–93 kohta).

22 Tuomio 5.11.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, 25 kohta).

mukauttamisen [23] ja piti puitesopimuksen määräysten mukaisena sitä, että kokoaikaisen työntekijän palkan laskemiseksi hyvitykseen oikeuttavana palvelusaikana otetaan huomioon aiemmin osa-aikaisesti työskennelty (pienempi) työaika. [24]

35. Toisin kuin näissä tilanteissa, käsiteltävässä asiassa asiakirja-aineistosta ei nähdäkseni ilmene, että MK:n työsuhde-etuja tai palkkaa olisi alennettu kokoaikaisten lentäjien saamiin etuihin tai palkkaan verrattuna. MK pikemminkin väittää ymmärtääkseni, että työnsä osa-aikaisuuden vuoksi hänen on vaikeampi ylittää yhtenäisiä kynnysarvoja ja saada korotettua korvausta nämä kynnysarvot ylittävistä lentotunneista. Kysymys, johon tässä yhteydessä on vastattava, koskee näin ollen sitä, käsittääkö puitesopimuksen 4 artiklassa määrätty syrjinnän kielto myös tämän nimenomaisen tilanteen.

36. Ennen tämän väitteen arviointia selvennän arviointiperusteita, jota on käytettävä sen varmistamiseksi, kohdellaanko osa-aikatyöntekijöitä todellakin eri tavalla palkan osalta. Tätä tarkoitusta varten käsittelen seuraavaksi oikeuskäytäntöä, johon ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on viitannut.

B Tuomioihin Helmig, Elsner-Lakeberg ja Voß perustuvat arviointiperusteet

37. Kuten edellä totesin, käsiteltävän asian kannalta merkityksellisen oikeuskäytännön muodostavat tuomiot Helmig, Elsner-Lakeberg ja Voß. Menettelyn osapuolet eivät kuitenkaan ole yksimielisiä näiden tuomioiden täsmällisistä vaikutuksista, kun kyse on sen arvioimisesta, esiintyykö epäyhdenvertaista kohtelua palkan osalta. Selventääkseni tätä seikkaa esitän näissä kolmessa tuomiossa tapahtuneen vaiheittaisen kehityksen (1) ja yksilöin niistä ilmenevät arviointiperusteet (2).

1. Tuomiosta Helmig tuomioihin Elsner-Lakeberg ja Voß

38. Ensinnäkin vuonna 1994 annettu tuomio Helmig koski osa-aikatyöntekijöitä, jotka vaativat ylityökorvausta työtunneista, jotka ylittivät heidän yksilöllisen osa-aikaisen työaikansa, vaikka tällainen korvaus maksettiin työntekijöille vain normaalin kokopäiväisen työajan ylittävältä työajalta. Yhteisöjen tuomioistuin totesi, ettei erilaista kohtelua esiintynyt. Tämä johtui siitä, että saadessaan tavanomaisen tuntipalkan (heidän normaalin osa-aikaisen työaikansa) ylittävältä työajalta (joka ei kuitenkaan ylittänyt kokopäiväistä työaikaa) osa-aikatyöntekijät saivat saman palkan kuin kokoaikaiset työntekijät samasta työtuntimäärästä. Tässä yhteydessä yhteisöjen tuomioistuin totesi kyseisen tuomion 26 kohdassa, että ”kohtelu on epäyhdenvertaista aina silloin, kun kokopäivätyössä oleville työntekijöille työsuhteen olemassaolon perusteella samalta tuntimäärältä maksettu *kokonaispalkka* on suurempi kuin osa-aikatyössä oleville työntekijöille maksettu kokonaispalkka”. [25] Tästä seuraava arviointiperuste siis estää sen, että samalta tuntimäärältä maksettava palkka on alhaisempi.

39. Koska tuomiossa Helmig käytetään ilmaisua ”kokonaispalkka”, siinä omaksuttuun lähestymistapaan on viitattu ”kokonaispalkkaa” koskevana arviointiperusteena. Erikseen tarkasteltuna – jos ei oteta huomioon kyseisen asian tosiseikkoja tai asiayhteyttä – tämä

[23] Määräys Fogasa, 41–49 kohta.

[24] Tuomio Zone de secours Hainaut-Centre, 60 ja 67 kohta.

[25] Kursivointi tässä. Ks. myös tuomio 6.2.1996, Lewark (C-457/93, EU:C:1996:33, 25 kohta). Kyseinen asia koski tapausta, jossa työnantaja kieltäytyi maksamasta korvausta ajasta, jonka osa-aikatyöntekijä oli käyttänyt koulutukseen, kun kyseisen koulutuksen kesto ylitti hänen osa-aikaisen työaikansa.

luonnehdinta voi mielestäni olla jossain määrin harhaanjohtava, koska yhteisöjen tuomioistuin otti huomioon ”palkan” samasta työtuntien määrästä. Käsitteen ”kokonaispalkka” käyttäminen kuvastaa nähdäkseni sitä, että kantajien vaatimus koski heidän ylityöajalta saamaansa korvausta heidän palkkansa erityisenä osatekijänä. Tämä ilmaisu ei sitä vastoin tarkoita, että yhteisöjen tuomioistuin päätti olla tutkimatta palkan osatekijöitä. Se päinvastoin kiinnitti huomiota näihin yksittäisiin osatekijöihin (palkan osatekijään, joka maksettiin tavanomaisen palkan perusteella, ja osatekijään, joka perustui korotettuun palkkaan) ja päätti tämän tutkinnan perusteella, ettei kyseisessä tilanteessa ollut kyse erilaisesta kohtelusta. [26]

40. Toiseksi vuonna 2004 annettu tuomio Elsner-Lakeberg koski osa-aikaista opettajaa. Sekä osa- että kokoaikaisten työntekijöiden tekemän ylityön kolmelta ensimmäiseltä tunnilta ei maksettu korvausta ylityötunteina. Elsner-Lakebergin, joka työskenteli osa-aikaisena 15 tuntia viikossa, vaadittiin työskentelevän niiden lisäksi 2,5 tuntia viikossa. Edellä mainitun säännön soveltaminen tarkoitti, ettei hän saanut mitään lisäkorvausta näistä 2,5 tunnista.

41. Yhteisöjen tuomioistuimen mukaan tämä tilanne merkitsi erilaista kohtelua. Se olisi voinut päätyä tähän lopputulokseen soveltamalla tuomiossa Helmig määritettyä arviointiperustetta, koska Elsner-Lakeberg sai samasta tuntimäärästä pienemmän korvauksen kuin kokoaikainen työntekijä (jolle korvattiin myös nämä 2,5 työtuntia kokoaikatyöhön sovellettavan järjestelmän mukaisesti). Häntä kohdeltiin siten epäedullisemmin kuin kokoaikaista työntekijää. Itse asiassa julkisasiamies Jacobs perusteli näkemystään juuri tällä. [27]

42. Yhteisöjen tuomioistuin lähestyi tilannetta kuitenkin toisesta näkökulmasta. Se selitti, että ”todellinen avoimuus, joka mahdollistaa tehokkaan valvonnan, turvataan ainoastaan, jos samapalkkaisuusperiaatetta sovelletaan – – palkan kuhunkin osaan, *eikä riittävää ole* se, että työntekijöille myönnettyjä etuja *tarkastellaan kokonaisuutena*”. [28]

43. Soveltaessaan tätä arviointiperustetta asian tosiseikkoihin yhteisöjen tuomioistuin huomautti, että kyseessä oleva sääntö oli ”suurempi rasitus” osa-aikatyöntekijöille. [29] Se seikka, että lisäopetustuntien lukumäärää, joka oikeuttaa ylityölisään, ei alennettu oikeassa suhteessa osa-aikaisten opettajien työaikaan nähden, merkitsi heihin kohdistuvaa erilaista kohtelua suhteessa kokopäiväisiin opettajiin. [30]

44. Yhteisöjen tuomioistuimen perusteluista ilmenee, että se päätti olla käyttämättä tuomiossa Helmig kehitettyä arviointiperustetta, joka olisi yhtäältä johtanut samaan yleiseen lopputulokseen erilaisen kohtelun olemassaolon osalta mutta joka toisaalta johtaisi hyvin erilaiseen lopputulokseen kantajan kannalta. Jos yhteisöjen tuomioistuin olisi nimittäin soveltanut tuomioon Helmig perustuvaa arviointiperustetta, Elsner-Lakeberg olisi ollut oikeutettu samaan palkkaan ensimmäisestä ylityötunnista alkaen sen sijaan, että aikaa, joka oli työskenneltävä ilman lisäkorvausta, olisi pelkästään alennettu suhteellisesti.

[26] Tuomio Helmig, 27–30 kohta.

[27] Julkisasiamies Jacobsin ratkaisuehdotus Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2003:561, 20 kohta).

[28] Tuomio Elsner-Lakeberg, 15 kohta. Kursivointi tässä.

[29] Sen seikan perusteella, että kolme ylityötuntia, joita ei korvata, tarkoitti 5 prosentin lisäystä (osa-aikaiseen) työaikaan (kuukausittaisen työajan ollessa 60 tuntia), kun taas kokoaikaisten työntekijöiden tapauksessa nämä ylityötunnit merkitsivät ainoastaan noin 3 prosentin lisäystä (kuukausittaiseen 98 tunnin) työaikaan.

[30] Tuomio Elsner-Lakeberg, 17 kohta.

45. Yhteisöjen tuomioistuin kuitenkin päätti käyttää – jälleen kerran – tuomiossa Helmig määritettyä arviointiperustetta tuomiossaan Voß, joka muodostaa kolmannen käsiteltävän asian kannalta merkityksellisen tuomioistuinratkaisun. Tuomio Voß koski osa-aikaista opettajaa, joka työskenteli useita tunteja enemmän kuin hänen osa-aikatyötä koskevassa sopimuksessaan määrätty työaikansa oli. Näistä lisätyötunneista maksettiin *pienempää* palkkaa kuin tavanomaisista työtunneista. Tätä pienempää palkkaa sovellettiin myös kokoaikaisten työntekijöiden ylityötunteihin sen jälkeen, kun heidän tavanomaisen työaikansa ylittyi.

46. Yhteisöjen tuomioistuin viittasi tuomiossa Helmig [31] käytettyyn arviointiperusteeseen ja huomautti, että Voßille maksetaan palkkaa, joka on huonompi kuin se palkka, jota maksetaan samasta työtuntien määrästä kokoaikaisesti työskentelevälle opettajalle, Voßin osa-aikaisen työajan ylittäviltä tunneilta kokoaikaisesti työskentelevän tavanomaiseen tuntimäärään asti. [32] Se myös selitti, mistä tämä tilanne johtuu, ja suoritti tässä yhteydessä ”palkan osatekijöiden tarkastelun”; kyseisessä asiassa tällaisia osatekijöitä olivat osa-aikaisten työntekijöiden ja kokoaikaisten työntekijöiden työtuntimäärät ja se, että huonompaa tuntipalkkaa sovellettiin osa-aikaisten opettajien tapauksessa sellaisesta ensimmäisestä tunnista lähtien, joka ylitti heidän tavanomaisen (osa-aikaisen) työajan, kun taas sitä sovellettiin kokoaikaisiin työntekijöihin vain, kun työtuntimäärä ylitti kokoaikaisen työskentelyn tason. [33]

2. Tuomiosta Voß takaisin tuomioon Helmig

47. Huomautan, että osapuolten tässä menettelyssä käymässä näkemystenvaihdossa on keskitytty paljolti siihen, mikä on tuomiosta Voß johdettava asianmukainen arviointiperuste. Kuten edellä esitetystä kuvauksesta ilmenee, yhteisöjen tuomioistuin päätti käyttää siinä tuomiossa Helmig kehitettyä arviointiperustetta. Se viittasi kyseiseen arviointiperusteeseen ja sovelsi sitä.

48. Komissio esittää päinvastaisen näkemyksen ja viittaa tältä osin ilmaisun ”sitä vastoin” käyttöön tuomion Voß 32 kohdassa. Kyseisessä tuomion kohdassa yhteisöjen tuomioistuin kuvaa oikeuskäytäntöään ja kiinnittää huomiota yhtäältä tuomion Helmig ja toisaalta tuomion Elsner-Lakeberg erilaisiin lopputuloksiin: ensiksi mainitussa katsottiin, ettei kyse ollut erilaisesta kohtelusta, ja ”sitä vastoin” jälkimmäisessä kyse oli tällaisesta kohtelusta. [34]

49. Komission väite on siten jokseenkin hämmentävä. Kuten Tanskan ja Norjan hallitukset vakuuttavasti selittivät istunnossa, käsite ”sitä vastoin” on yksinkertaisesti osa kuvausta, jonka yhteisöjen tuomioistuin esittää omasta aiemmasta oikeuskäytännöstään ja joka ei kerro mitään yhteisöjen tuomioistuimen tuomiossa Voß tekemästä valinnasta tuomiossa Helmig ja tuomiossa Elsner-Lakeberg tarjottujen kahden lähestymistavan välillä.

50. Aidosti paljon puhuvaa tämän valinnan osalta on, kuten jo totesin, se, että yhteisöjen tuomioistuin viittasi tuomiossa Voß tuomiossa Helmig kehitettyyn arviointiperusteeseen ja sovelsi sitä asian tosiseikkoihin. [35]

[31] Tuomio Voß, 29 kohta, jossa viitataan nimenomaisesti tuomion Helmig 26 kohtaan ja toistetaan sanatarkasti kyseisessä tuomiossa kehitetty arviointiperuste.

[32] Tuomio Voß, 34 ja 35 kohta.

[33] Tuomio Voß, 36 ja 37 kohta.

[34] Tuomio Voß, 32 kohta, luettuna yhdessä 31 kohdan kanssa.

[35] Ks. 29 kohta, jossa toistetaan tuomiossa Helmig kehitetty arviointiperuste, ja 34, 35 ja 37 kohta tämän arviointiperusteen soveltamisesta asian tosiseikkoihin.

51. Yhteisöjen tuomioistuin meni itse asiassa vieläkin pitemmälle ja otti epäsuorasti etäisyyttä aiemmin tuomiossa Elsner-Lakeberg käytettyyn menetelmään, sillä kuvatessaan (tuomiossa Voß) omaa päättelyään, sellaisena kuin se esitettiin aiemmin tuomiossa Elsner-Lakeberg, tämä kuvaus ei ole täysin tarkka. ”Suuremman rasituksen”-menetelmän, jota yhteisöjen tuomioistuin käytti tosiasiallisesti tuomiossa Elsner-Lakeberg, kuvaamisen sijasta se selittää a posteriori lopputulosta, johon kyseisessä asiassa päädyttiin soveltamalla tuomiosta Helmig otettuja perusteita; tuomiota Helmig ei kuitenkaan mainita lainkaan tuomion Elsner-Lakeberg perusteluissa. [36]

52. On kuitenkin niin, että tuomion Voß 36 kohdassa todettuaan (soveltamalla tuomiossa Helmig kehitettyä arviointiperustetta) *jo*, että kyseessä oli erilainen kohtelu, yhteisöjen tuomioistuin siirtyi tekemään kyseessä olleen ”palkan *osatekijöiden* tarkastelua”. Viittaus ”palkan osatekijöihin” ei kuitenkaan siirrä tarkastelun painopistettä sen ”rasituksen” suhteellisen vaikutuksen tutkimiseen, jota huonompaan palkkaan perustuva korvaus merkitsisi osa-aikatyöntekijälle. Viittauksella palkan osatekijöihin pyritään pikemminkin yksinkertaisesti selittämään yksityiskohtaisemmin aiempaa päätelmää, joka koski huonompaa palkkaa, jota Voß sai yksilöllisen osa-aikaisen työaikansa ylittävistä tunneista. [37]

53. Tämä tärkeä viittaus viittaa nähdäkseni ajatukseen siitä, että kuten julkisasiamies Jacobs aiemmin katsoi ratkaisuehdotuksessaan JämO, ”palkan kunkin osan erillinen tutkiminen palkkavertailussa on yleensä ainoa asianmukainen tapa varmistaa samapalkkaisuus – – [ja] taata läpinäkyvyys ja tosiasiallinen tuomioistuinvalvonta”. [38]

54. Kun asianomaisten osatekijöiden vertailu oli mahdollista, yhteisöjen tuomioistuin nimittäin tarkasteli niitä yksityiskohtaisemmin ja kieltäytyi katsomasta, että jotkin palkan osatekijät voisivat vastavuoroisesti korvata toisensa. Samaan tapaan se kieltäytyi tuomiossa Barber kompensoimasta syrjiviä eläkeoikeuksia korkeammalla irtisanomiskorvauksella, koska tästä seuraava tilanne oli edelleen epäedullisempi syrjityn ryhmän kannalta. [39] Voi kuitenkin olla tilanteita, joissa tällaista tarkastelua ei ole mahdollista tehdä palkkausjärjestelmän monitahoisuuden vuoksi. Ainoa menetelmä, joka tekee vertailusta mielekästä tällaisissa tapauksissa, on – julkisasiamies Jacobsin sanamuotoa lainatakseni – ”kokonaisarviointi”. [40]

55. Tällainen skenaario ei kuitenkaan ollut kyseessä tuomiossa Helmig eikä tuomiossa Voß, ja niissä molemmissa yhteisöjen tuomioistuin implisiittisesti tai eksplisiittisesti kiinnitti huomiota palkan yksittäisiin osatekijöihin. On siten virheellistä erottaa yhtäältä nämä kaksi asiaa ja toisaalta tuomio Elsner-Lakeberg yhteisöjen tuomioistuimen omaksuman yksilöllisen tai vähemmän yksilöllisen lähestymistavan perusteella. Osa tämän menettelyn osapuolista on kuitenkin tarkastellut asiaa juuri tästä näkökulmasta.

[36] Nämä perustelut olivat samat kuin ne, joita julkisasiamies Jacobs ehdotti ratkaisuehdotuksessaan Elsner-Lakeberg, kuten Tanskan hallitus aivan oikein selitti istunnossa. Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 41 kohta ja alaviite 27. Vertaa tuomion Voß 33 ja 34 kohtaa tuomion Elsner-Lakeberg 17 kohtaan.

[37] Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 46 kohta. Tämän jälkeen yhteisöjen tuomioistuin esitti tuomion 37 kohdassa lopullisen päätelmänsä erilaisesta kohtelusta huomauttamalla jo 34 ja 35 kohdassa esittämiensä toteamusten (ja tuomiossa Helmig kehitetyn arviointiperusteen) mukaisesti, että osa-aikaiselle työtekijälle kyseessä olleilta työtunneilta maksettu palkka oli kyseisessä tapauksessa huonompi kuin kokoaikaisten työntekijöiden palkka.

[38] Ratkaisuehdotus JämO (C-236/98, EU:C:1999:618; jäljempänä ratkaisuehdotus JämO, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[39] Tuomio 17.5.1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, 6, 34 ja 35 kohta). Ks. myös julkisasiamies Van Gervenin ratkaisuehdotus Barber (C-262/88, EU:C:1990:34, 7 ja 8 kohta) ja ratkaisuehdotus JämO, 33 kohta.

[40] Ratkaisuehdotus JämO, 32 kohta. Hänen ehdotustensa mukaisesti yhteisöjen tuomioistuin ei ottanut vertailussa huomioon kätilöiden saamaa ”epäsäännöllisen työajan perusteella maksettavaa korvausta”, koska sen määrä vaihteli kuukausittain erilaisten työvuorojärjestelmien mukaan. Sen sijaan yhteisöjen tuomioistuin otti huomioon kätilöiden ja vertailuhenkilöiden peruskuukausipalkan. Tuomio 30.3.2000, JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, 39–45 kohta).

56. Tuomiossa Elsner-Lakeberg omaksuttuun lähestymistapaan nimittäin viitattiin tämän menettelyn kuluessa siten, että siinä tarkastellaan palkan ”yksittäisiä osatekijöitä”. Tällainen luonnehdinta on jokseenkin harhaanjohtava, jos sen tarkoitus on erottaa käytetty menetelmä tuomiossa Helmig käytetystä menetelmästä. Kuten edellä selitin, tuomiossa Helmig ja myöhemmin tuomiossa Voß suoritettu arviointi ei ollut vähemmän yksityiskohtainen kuin tuomiossa Elsner-Lakeberg suoritettu. Kaikissa kolmessa asiassa yhteisöjen tuomioistuin tarkasteli lähtökohtaisesti tavanomaisista työtunneista maksettavaa ja ylityötunneista maksettavaa korvausta. Yhtäältä tuomion Helmig ja tuomion Voß ja toisaalta tuomion Elsner-Lakemberg erottaa aidosti toisistaan se, että tuomiossa Elsner-Lakeberg yhteisöjen tuomioistuin ei edellyttänyt, että samoista työtunneista on aina maksettava sama palkka (eikä huonompaa palkkaa). Toisin kuin tuomiossa Helmig (ja myöhemmin tuomiossa Voß), kyseisessä tuomiossa hyväksytään implisiittisesti, ettei erilaista kohtelua merkitse sellainen tilanne, jossa huonommasta palkasta (tai tosiasiassa palkan maksamatta jättämisestä) aiheutuvaa rasitusta yksinkertaisesti kevennetään osa-aikatyöntekijöiden osalta suhteessa heidän osa-aikaiseen työskentelyynsä.

57. Voidaan katsoa, että jos yhteisöjen tuomioistuin olisi soveltanut tuomiossa Helmig käytettyä arviointiperustetta, jonka mukaan ”samojen työtuntien täytyy tarkoittaa samaa palkkaa” kyseisessä asiayhteydessä, se olisi johtanut kyseessä olleen kansallisen säännöksen soveltamatta jättämiseen osa-aikatyöntekijöiden tapauksessa. Jos samojen työtuntien täytyy aina tarkoittaa samaa palkkaa, velvollisuutta työskennellä useita tunteja kuukausittain ilman lisäkorvausta ei nimittäin voitaisi asettaa osa-aikatyöntekijöille lainkaan tai ei ainakaan siihen saakka, kunnes työtuntien määrä vastaa kokoaikaista työskentelyä. Tämä johtuu siitä, että tämä velvollisuus, joka olisi asetettu ennen kuin työtunnit vastaavat kokoaikaista työskentelyä, johtaisi aina huonomman palkan maksamiseen osa-aikatyöntekijöille ”väliin jäävien” tuntien (eli osa-aikatyön tuntimäärän ylittävien mutta kokoaikatyön tuntimäärän alittavien työtuntien) osalta.

58. Olipa asia miten tahansa, tuomiosta Elsner-Lakeberg seurannut arviointiperuste on konkreettisen lopputuloksen osalta yhteensopiva tuomiossa Helmig sovelletun arviointiperusteen kanssa. Ratkaistessaan asiaa Voß yhteisöjen tuomioistuin joutui siten valitsemaan näiden kahden lähestymistavan välillä ja valitsi tuomiossa Helmig omaksutun.[41] Tätä valintaa voidaan mielestäni parhaiten selittää seuraavasti.

59. Ensinnäkin totean, että ”suuremman rasituksen” -arviointiperusteen soveltaminen muihin kuin tuomion Elsner-Lakeberg nimenomaisiin tosiseikkoihin vaikuttaa melko hankalalta. Kyseisessä asiassa yksilöity ”rasitus” ilmaistiin nimittäin työntuntien (jotka oli työskenneltävä ennen lisäkorvauksen saamista) kiinteänä määränä. Todennäköisesti voidaan määrittää melko helposti prosenttiosuus, jota kyseinen ”kiinteä rasitus” edustaa tietyssä osa-aikaisen työn järjestelmässä ja kokoaikaisen työn järjestelmässä. Tästä tulee kuitenkin paljon monimutkaisempaa, jos samaa logiikkaa sovellettaisiin tuomiossa Voß tarkastellun kaltaiseen asiaan. Kyseisessä asiassa ”rasituksen” vastineen olisi nimittäin oltava alhaisempi palkka, jota sovelletaan ”väliin jääviin” tunteihin. Koska ylityötuntien määrä vaihtelee todennäköisesti kuukausittain, työnantajalla olisi siten tähtäimessään jatkuvasti liikkuva kohde laskiessaan kultakin kuukaudelta niiden ”väliin jäävien” tuntien määrää, jotka osa-aikatyöntekijä on työskennellyt ja joista voitaisiin maksaa *pienempi* korvaus kokoaikatyöntekijään verrattuna.

60. Toiseksi, ja mikä tärkeämpää, katson, että yhteisöjen tuomioistuin päätti soveltaa tuomiossa Helmig käytettyä arviointiperustetta vahvistaakseen, että mahdollisuus maksaa osa-aikatyöntekijälle *vähemmän* kuin kokoaikatyöntekijälle samasta työtuntimäärästä on

[41] Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 47–52 kohta.

yksinkertaisesti poissuljettu. Palkan suhteellinen alentaminen ei ole vaihtoehto edes, jos onnistuttaisiin löytämään käyttökelpoinen matemaattinen kaava tähän tarkoitukseen. Tuomiossa Voß esitetyt perustelut ja sen lopputulos osoittavat siten, että yhteisöjen tuomioistuin päätti omaksua syrjinnän kieltämiseen lähestymistavan, joka tarjosi osa-aikatyöntekijöille laajempaa suojaa kuin tuomiossa Elsner-Lakeberg annettu suoja.

61. Näiden seikkojen perusteella katson, että tutkittaessa, kohdellaanko osa-aikatyöntekijöitä epäyhdenvertaisesti palkan osalta, olisi tarkistettava, saako osa-aikatyöntekijä saman palkan kuin kokoaikatyöntekijä (saman) työn samasta tuntimäärästä. Tässä arvioinnissa on luonnollisesti tarkasteltava palkan osatekijöitä, kun tällaisia osatekijöitä on olemassa (kuten tavanomaisesta työstä maksettava palkka ja ylitöistä maksettava palkka ja ellei palkan rakenne ole liian monitahoinen laillisuusvalvontaan); palkan yksittäisten osatekijöiden tarkastelun on ymmärrettävä palvelevan sen todentamista, onko samasta työtuntimäärästä maksettava palkka sama.

62. Nämä selvennykset mielessä siirryn nyt tutkimaan käsiteltävää asiaa.

C Arviointiperusteen soveltaminen käsiteltävään asiaan

63. Esitän tämän jakson alussa huomautuksia kyseessä olevan osa-aikatyön erityisluonteesta (1). Sen jälkeen tämän ratkaisuehdotuksen edelliseen osaan sisältyvän tarkastelun perusteella katson, ettei kyseessä olevien kynnysarvojen yhtenäisyys johda MK:n kaltaisten osa-aikatyöntekijöiden erilaiseen kohteluun (2).

1. Kyseessä olevan osa-aikatyön erityisluonne

64. Asiakirja-aineistosta ilmenee, että MK:n lentäjän työtehtävä on erityislaatuinen sikäli, ettei siinä ole kiinteää työtuntimäärää.

65. Vastaaja selitti MK:n tätä kiistämättä, että työntekijällä on lähtökohtaisesti varmuus siitä, milloin työpäivä alkaa, mutta sen päättymistä on vaikea ennakoida. Tämä johtuu pitkälti lentoliikenteen erityisluonteesta, mikä tekee jokaisesta lennosta jossain määrin ennakoimattoman, koska viivästyksiä saattaa esiintyä meteorologisista, operatiivista tai teknisistä syistä. Vaikka jokainen lento suunnitellaan etukäteen, tätä suunnitelmaa on useimmiten muutettava. Työpäivän päättyminen tallennetaan siten sähköisesti päivittäin. Tästä seuraa, että ainoa tapa, jolla MK:n kaltainen lentäjä voi työskennellä osa-aikaisesti, on se, että hänelle myönnetään lisälomapäiviä, mikä tarkoittaa, että hänen kuukausipalkkaansa alennetaan suhteellisesti. Kun kyse on hänen tosiasiallisista työpäivistään, osa-aikainen lentäjä työskentelee samoilla ehdoilla kuin kokoaikainen lentäjä lentotuntien osalta. Muista ammateista poiketen lentäjä voi nimittäin harvoin lähteä työpisteeltään tiettynä aikana päivästä käyttääkseen aikaansa säännöllisesti johonkin muuhun kuin työhön.

66. Tarkemmin ottaen vastaaja selitti, ettei ole vähimmäislentotunteja, jotka koko- tai osa-aikaisen lentäjän on työskenneltävä, mutta on tietyt enimmäisarvot, joita on noudatettava. Vastaaja myös selitti, että se laskee kunkin lentäjän osalta hänen yksilöllisen kuukausittaisen lentotunteja koskevan kynnysarvonsa, joka otetaan huomioon mahdollisessa osa-aikaisessa työsopimuksessa ja joka kuvastaa lentäjän käytettävyyttä lentoaikatauluja laadittaessa. Kun osa-aikainen lentäjä saavuttaa yksilöllisen lentotunteja koskevan kynnysarvonsa, hänelle

maksetaan edelleen tavanomaisen palkan mukainen korvaus. Vasta, kun hän saavuttaa tässä asiassa kyseessä olevat kynnysarvot, hänelle maksetaan kunkin kynnysarvon ylittävien tuntien osalta sitä vastaavaa korotettua korvausta.

67. Ymmärrän edellä esitetyt seikat näin ollen siten, ettei ole mielekästä erottaa käsiteltävän asian yhteydessä osa-aikatyön työtunteja, kokotyön työtunteja tai ylityötunteja, kuten se voitaisiin tehdä sellaisen työntekijän osalta, joka työskentelee kiinteän tuntimäärän näiden käsitteiden tavanomaisessa merkityksessä. On yksinkertaisesti lentotunteja, joista kyseessä olevien kynnysarvojen ylittyessä maksetaan korvaus kolmen asteittain nousevan tason mukaisesti.

2. Johtavatko yhtenäiset kynnysarvot osa-aikaisten lentäjien erilaiseen kohteluun?

68. Keskeinen kysymys käsiteltävässä asiassa on se, onko ”lentotunneista”[42] maksettava korvaus niiden työtuntien osalta, jotka ylittävät kyseessä olevat kynnysarvot, osa-aikaisia lentäjiä syrjivä kokoaikaisiin lentäjiin verrattuna[43] näiden kynnysarvojen yhtenäisyyden vuoksi. Kuten edellä todettiin, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on yhdistänyt tämän kysymyksen sen selvittämiseen, olisiko kyseessä olevan tilanteen arvioinnin perustuttava ”kokonaispalkan” tarkasteluun vai palkan osatekijöiden tarkasteluun.

69. Tässä menettelyssä esitetyt näkemykset vaihtelevat.

70. MK:n mukaan arviointi olisi tehtävä kunkin erikseen tarkastellun palkan osatekijän osalta. Sillä, ettei kynnysarvoja alenneta suhteessa hänen osa-aikaiseen työskentelyynsä, rikotaan osa-aikatyöntekijöiden syrjinnän kieltoa. Saksan hallitus ja komissio esittävät samankaltaisen näkemyksen.[44]

71. Vastaaja esittää päinvastaisen näkemyksen ja katsoo, että arvioinnissa voidaan tukeutua kokonaispalkkaa koskevaan arviointiperusteeseen, joka käsiteltävässä asiassa johtaa siihen päätelmään, etteivät kyseessä olevat yhtenäiset kynnysarvot merkitse erilaista kohtelua. Samankaltaisen näkemyksen ovat esittäneet myös Tanskan, Puolan ja Norjan hallitukset. Nämä hallitukset korostavat, että osa- ja kokoaikaiset lentäjät saavat saman palkan samasta lentotuntien määrästä, kuten tuomiossa Helmig määritetyssä ja tuomiossa Voß vahvistetussa arviointiperusteessa edellytetään. Tanskan hallitus ilmaisi lisäksi huolensa mahdollisen päinvastaisen ratkaisun seurauksista työmarkkinoilla.

72. Olen samaa mieltä vastaajan sekä Tanskan, Puolan ja Norjan hallitusten kanssa siitä, ettei kyseessä oleva tilanne johda osa-aikatyöntekijöiden erilaiseen kohteluun.

[42] Ks. edellä alaviite 3.

[43] On kiistatonta, että MK:n kaltaisen osa-aikaisen lentäjän merkityksellinen kokoaikainen vertailukohde vaikuttaa olevan kokoaikainen lentäjä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että kyseessä olevissa säännöksissä lisälentotunneista maksettava korvaus riippuu yksinomaan siitä, harjoitetaanko asianomaista toimintaa tietyssä laajuudessa. Niitä sovelletaan siten samalla tavalla kaikkiin työntekijöihin, jotka luokitellaan ohjaamomiehistöksi ja jotka suorittavat lentotunteja.

[44] Kantajasta poiketen Saksan hallitus kuitenkin katsoo, että tavoite korvata erityinen työstä aiheutuva rasite oikeuttaa erilaisen kohtelun, kun taas komissio katsoo lähtökohtaisesti, etteivät edellytykset erilaisen kohtelun oikeuttamiselle vaikuta täyttyvän. Muistutan, että kysymys väitetyn erilaisen kohtelun oikeuttamisesta koskee toista käsiteltävässä asiassa esitettyä ennakkoratkaisukysymystä, jota, kuten edellä 17–19 kohdassa selitettiin, ei käsitellä tässä ratkaisuehdotuksessa.

73. Ensinnäkin käytettävästä menetelmästä muistutan edellä esitetyn oikeuskäytännön tarkastelun mukaisesti, että osa-aikatyöntekijän väitetyn syrjinnän arvioimisen on koostuttava sen varmistamisesta, saavatko osa-aikatyöntekijät (saman työn) samasta tuntimäärästä saman palkan kuin kokoaikatyöntekijät. Kuten myös muistutin, tässä yhteydessä on tarkasteltava palkan yksittäisiä osatekijöitä.

74. Tältä osin ymmärrän MK:n, Saksan hallituksen ja komission näkemyksen siltä osin kuin ne kaikki esittävät samat yleiset huomautukset tarpeesta ottaa huomioon nämä yksittäiset osatekijät. Niiden lausumista ilmenee, että jokainen niistä yhdistää tämän menetelmän kuitenkin lähtökohtaisesti ”suuremman rasituksen -arviointimenetelmään”, koska ne kaikki vaikuttavat katsovan, että kyseessä olevien kynnysarvojen suhteellisen alentamisen puuttuminen johtaa erilaiseen kohteluun.

75. Käänteisesti, vaikka Tanskan, Puolan ja Norjan hallitukset puoltavat ”kokonaispalkka”-menetelmää, niiden lausumissa hyväksytään ajatus siitä, että palkan yksittäiset osatekijät olisi otettava huomioon, jos tämän huomioon ottamisen taustalla on edelleen se yleissääntö, että samasta tuntimäärästä on maksettava sama korvaus, ilman että kyseessä olevia kynnysarvoja olisi alennettava suhteellisesti työn osa-aikaisuuden perusteella.

76. Kun pidetään mielessä nämä selvennykset, asiakirja-aineistosta ilmenee, että lentotuntien korvaus on sama molemmissa työntekijäryhmissä niiden tuntien osalta, jotka *alittavat* yhtenäisesti määritetyt kynnysarvot. Korvausta myös korotetaan samalla tavalla nämä kynnysarvot *ylittävien* lentotuntien osalta. Tästä seuraa, että kummankin näiden palkan kahden osatekijän osalta samasta lentotuntimäärästä maksetaan sama palkka. Tämän jokseenkin yksinkertaisen matemaattisen laskelman valossa en havaitse mitään syrjintää, joka vaikuttaisi MK:n kaltaisiin osa-aikaisiin lentäjiin.

77. Kuten vastaaja toteaa, toisin kuin tuomiossa Voß tarkastellussa tilanteessa, kyseessä olevat määräykset eivät johda siihen, että osa-aikatyöntekijöille maksettaisiin mistä tahansa lentotunneista *vähemmän* kuin kokoaikaisille työntekijöille. Kuten Tanskan hallitus istunnossa muistutti, kyseessä oleva tilanne on samankaltainen tosiseikkojen osalta kuin tuomio Helmig, jossa yhteisöjen tuomioistuin ei pitänyt erilaisena kohteluna tilannetta, jossa osa-aikatyöntekijät eivät saaneet korotetun korvauksen perusteella laskettua palkkaa osa-aikaisen työsopimuksensa mukaisen tuntimäärän ylittävästä ensimmäisestä tunnista lähtien, kun tätä korotettua korvausta sovellettiin osa- ja kokoaikaisiin työntekijöihin ainoastaan kokoaikaisen työntekijän tuntimäärää vastaavan tuntimäärän ylittävältä osalta.

78. Sekä MK että komissio väittävät, että se, ettei kyseessä olevia kynnysarvoja alenneta suhteellisesti, vaikuttaa kielteisesti osa-aikatyöntekijöihin työsuorituksen ja siitä saatavan korvauksen välisen suhteen osalta.

79. Minun on myönnettävä, että on vaikea nähdä, miten tämä kielteinen vaikutus olisi tarkasti ottaen ymmärrettävä, koska molemmat lentäjäryhmät vaikuttavat saavan saman korvauksen, kun kyse on lentotuntien korvaamisesta, tosiasiallisesti työskennellyistä tunneista. He nimittäin saavat tosiasiallisesta työsuorituksestaan saman korvauksen.

80. On tärkeää huomata, että MK väittää, ettei ole mitään objektiivista syytä, miksi kynnysarvoja *ei pitäisi alentaa* suhteessa kyseessä olevaan työn osa-aikaisuuteen, koska hänen mukaansa työehtosopimusten määräyksillä, joissa nämä kynnysarvot vahvistetaan, ei aidosti pyritä tavoitteeseen korvata erityinen työstä aiheutuva rasite ja että mitkään objektiiviset seikat eivät tue

näihin kynnysarvoihin valittuja arvoja. Saksan hallitus lisää, että MK saa de facto huonompaa palkkaa kuin kokoaikainen lentäjä, koska hän ei yhtä todennäköisesti ylitä kynnysarvoja sen vuoksi, että hän työskentelee osa-aikaisesti.

81. Näistä väitteistä huomautan ensinnäkin, että kyseessä olevien kynnysarvojen arvot ovat seurausta työmarkkinaosapuolten tekemästä sopimuksesta. Jos sovellettavia sääntelyllisiä rajoja noudatetaan, unionin tuomioistuimen asia ei ole kyseenalaistaa sopimusta tai lääketieteellistä näyttöä, johon se saattaa tukeutua.

82. Toiseksi olen samaa mieltä Saksan hallituksen kanssa siitä, että MK vaikuttaa työskentelevän vuoden aikana vähemmän työtunteja kuin kokoaikainen lentäjä. Tästä todennäköisesti seuraa, että on vähemmän kuukausia, joina hän ylittää kynnysarvot ja saa siten korotettua korvausta asianomaisista työtunneista.

83. Ymmärtääkseni se, missä määrin asia todellakin on näin, riippuu pitkälti siitä, miten MK pitää vuosilomansa. Kuten MK vahvisti istunnossa, on todellakin ollut kuukausia, joina hänen oli mahdollista saavuttaa kyseiset kynnysarvot. Vaikka näin ei olisikaan, merkityksellinen kysymys käsiteltävässä asiassa on edelleen se, saako MK tosiasiallisesti työskennellyistä lentotunneista saman korvauksen kuin kokoaikainen lentäjä vai saako hän pienemmän korvauksen. Vastaus tähän kysymykseen on, jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen selvityksistä muuta johdu, että hän saa saman korvauksen samasta työtuntimäärästä.

84. Kuten vastaaja sekä Tanskan, Puolan ja Norjan hallitukset ovat väittäneet, MK:n näkemyksen hyväksyminen johtaisi siihen, että osa-aikaisia lentäjiä kohdellaan paremmin kuin kokoaikaisia lentäjiä niiden lentotuntien osalta, jotka ylittävät heidän yksilölliset kynnysarvonsa siihen tuntimäärään saakka, joka johtaa korotetun korvauksen maksamiseen kokoaikaisille lentäjille. Jos osa-aikaisen työntekijän työaika on 90 prosenttia kokoaikaisen työntekijän työajasta, tämä ero saattaa olla melko pieni. Jos osa-aikaisen työntekijän työaika on 50 prosenttia kokoaikaisen työntekijän työajasta, ero ei ole enää pieni, mutta olisi sovellettava samaa logiikkaa. Joka tapauksessa, vaikka ero koskisi korvausta ainoastaan yhdestä lentotunnista, oikea kysymys käsiteltävässä asiassa ei ole se, onko mitään syytä, miksi osa-aikaisia lentäjiä ei pitäisi kohdella tällä tavalla kyseessä olevien kynnysarvojen suhteellisen alentamisen seurauksena, vaan se, edellyttääkö puitesopimuksen 4 lausekkeeseen sisältyvä osa-aikatyöntekijöiden syrjinnän kielto tällaista alentamista ja tällaista kohtelua.

85. Kuten jo muistutettiin, puitesopimuksessa vahvistetaan vähimmäissuojaa koskevat säännöt. Tämä vähimmäissuoja edellyttää, kuten edellä selitin, samaa – eikä pienempää tai suurempaa – korvausta osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden työskentelemästä samasta tuntimäärästä.

86. Asiakirja-aineistosta ilmenee, että MK saa samasta lentotuntimäärästä saman palkan kuin kokoaikainen työntekijä. Häntä ei nähdäkseni näin ollen kohdella epäedullisemmin kuin kokoaikaista lentäjää.

V Ratkaisuehdotus

87. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Bundesarbeitsgerichtin käsiteltävässä asiassa esittämään ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen, joka on Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY liitteenä, 4 lausekkeen 1 kohtaa

on tulkittava siten, että

se ei ole esteenä työehtosopimuksen määräykselle, jonka mukaan osa-aikatyöntekijöille ja kokoaikaisille työntekijöille maksettava lisäkorvaus sidotaan yhtenäisesti saman työtuntimäärän ylittymiseen, kun osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden samasta työstä tekemästä samasta tuntimäärästä maksetaan korvauksena sama palkka.