Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
NICHOLAS EMILIOU
esitatud 1. detsembril 2022 [1]

Kohtuasi C-660/20

MK
versus
Lufthansa CityLine GmbH

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

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise keelu põhimõte – Piloodid – *Pro rata temporis* põhimõte – Suurem töötasu kuist künnist ületavate täiendavate lennutöötundide eest – Sama künnis täistööajaga ja osalise tööajaga pilootide puhul

I. Sissejuhatus

1. MK on piloot, kes töötab osalise tööajaga (90% täistööajast) Lufthansa City Line GmbH-s. Kutseala eripära tõttu seisneb osalise tööajaga töötamine selles, et talle antakse aasta kohta lisapuhkepäevi. Samas ei ole vähenenud tema lennutöötundide arv tema tööpäevadel, mil ta töötab seetõttu nii, nagu oleks ta täistööajaga piloot. Nende lennutöötundide tasustamisel kohaldatakse töötatud tundide suhtes, mis ületavad igakuiste lennutöötundide kolme astmeliselt suurenevat künnist, kolme suurendatud tasumäära. Samad künnised kehtivad ühetaoliselt kõigile kostja juures töötavatele pilootidele, olenemata sellest, kas nad töötavad täistööajaga või osalise tööajaga.

2. MK leidis, et nende künniste kohaldamine viib selleni, et teda koheldakse vähem soodsalt kui võrreldavat täistööajaga töötajat Saksa õigusnormide tähenduses, millega on üle võetud osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe (edaspidi „raamkokkulepe“). [2] Sellest tulenevalt esitas ta kostja vastu hagi, milles nõudis talle makstud tasu ja sellise talle tema sõnul maksmisele kuuluva tasu vahet, mida ta oleks pidanud saama, kui kõnealuseid künniseid oleks alandatud proportsionaalselt tema osalise tööajaga.

3. Esimeses kohtuastmes see hagi rahuldati. Seejärel aga jäeti hagi apellatsiooniastmes rahuldamata. Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus), kellele MK esitas kassatsioonkaebuse, soovib teada, kas kõnealused ühtsed künnised toovad kaasa olukorra, kus

[1] Algkeel: inglise.

[2] Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe, mis on lisatud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267).

MKd koheldakse raamkokkuleppe tähenduses ebasoodsamalt. Arvestades Euroopa Kohtu praktikat ja võttes arvesse riigisiseses kohtupraktikas selles küsimuses tekkinud kahtlusi, ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohus kindel, millist kriteeriumi tuleks kohaldada tuvastamaks sellise osalise tööajaga töötaja nagu MK ebavõrdne kohtlemine. Kui vaidlusalused õigusnormid toovad tõepoolest kaasa MK ebasoodsama kohtlemise, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitust ka selle kohta, kas selline kohtlemine on põhjendatud asjaomaste õigusnormidega taotletava eesmärgiga, mis on konkreetse töökoormuse kompenseerimine.

II. Õiguslik raamistik

A. Euroopa Liidu õigus

4. Raamkokkuleppe klausel 4 käsitleb diskrimineerimiskeelu põhimõtet. Selle punktid 1 ja 2 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Osalise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused.

2. Asjakohasel juhul kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.“

B. Saksa õigus

5. Saksa tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch; edaspidi „BGB“) § 134 näeb ette, et seadusest tulenevat keeldu rikkuvad õigustoimingud on tühised.

6. Osalise tööajaga töötamist ja tähtajalisi töölepinguid käsitleva seaduse (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, Teilzeit- und Befristungsgesetz, edaspidi „TzBfG“) § 4 lõikes 1 on sätestatud, et „[o]salise tööajaga töötajat ei või osalise tööaja tõttu kohelda vähem soodsalt kui võrreldavat täistööajaga töötajat, välja arvatud juhul, kui erinevat kohtlemist õigustavad objektiivsed põhjused. Osalise tööajaga töötajale tuleb maksta töötasu või muud rahalist osadeks jagatavat hüvitist vähemalt selles ulatuses, milles osa tema tööajast vastab võrreldava täistööajaga töötaja tööajale.“

III. Faktilised asjaolud, riigisisene menetlus ja eelotsuse küsimused

7. MK töötab kostja juures piloodi ja teise piloodina alates 2001. aastast. Alates 2010. aastast on ta töötanud osalise tööajaga, mis tähendab, et tema tööaega on vähendatud 90%-ni täistööajast. Vastavalt on tema põhipalka vähendatud 10% võrra.

8. Praktikas seisneb MK osalise tööajaga töötamine selles, et talle antakse aastas täiendavalt 37 päeva lisapuhkust. Siiski ei ole tema lennutöötundide arv tema tööpäevadel vähenenud.

9. Kostja lennumeeskonna liikmete töösuhtele kohaldatavate kollektiivlepingute kohaselt on lennutööaeg üks osa tööajast.[3] Töötaja saab lisaks põhitöötasule ka lisatasu täiendavate lennutöötundide eest (*Mehrflugdienststundenvergütung)*, kui ta on ühes kuus töötanud teatud arvu lennutöötunde ja sellega ületanud (lisatasu) künnise, millest alates makstakse suurendatud tasu. Selleks näevad kollektiivlepingu sätted ette kolm erinevat tunnimäära. Neid kasutatakse töötasu arvutamiseks, kui töötaja on lühilendudel töötanud vastavalt 106, 121 ja 136 lennutöötundi kuus. Pikamaalendudel tehtud lennutöötundide puhul kehtivad suurendatud tasu maksmiseks madalamad lisatasu künnised, nimelt 93, 106 ja 120 lennutöötundi kuus. Kollektiivlepingutes ei ole osalise tööajaga töötajate puhul ette nähtud nende künniste alandamist vastavalt nende osalise tööajaga töötamise osakaalule.

10. Määramaks kindlaks MK igakuise tasu täiendavate lennutöötundide eest, arvutab kostja välja individuaalse lisatasu künnise, mis võtab arvesse MK töötamist osalise tööajaga. Lennutöötundide eest, mille puhul MK tööaeg ületab tema individuaalset lisatasu künnist, saab ta põhitasu alusel kindlaksmääratud tunnitasu. Ainult siis, kui tema lennutöötundide arv ületab täistööajaga töötajatele kohaldatavaid lisatasu künniseid, saab ta suurendatud tasu.

11. MK esitas kostja vastu hagi, nõudes summat, mille moodustab talle juba makstud tasu ja täiendavate lennutöötundide eest makstava töötasu vahe, lähtudes lisatasu künnistest, mida on alandatud proportsionaalselt vastavalt tema osalise tööaja koefitsiendile.

12. Kuigi Arbeitsgericht München (Müncheni töökohus, Saksamaa) rahuldas selle hagi, jättis Landesarbeitsgericht München (liidumaa kõrgeim töökohus, Saksamaa) selle seejärel rahuldamata.

13. Bundesarbeitsgericht (liitvabariigi kõrgeim töökohus), kellele MK on esitanud kassatsioonikaebuse, märgib, et künniseid, mis toovad kaasa suurema tasu täiendavate lennutöötundide eest, kohaldatakse ühetaoliselt täistööajaga ja osalise tööajaga töötajate suhtes. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib, kas selliste asjaolude tõttu koheldakse osalise tööajaga töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid täistööajaga töötajaid TzBfG § 4 lõike 1 tähenduses. Kui on tõepoolest tegemist ebasoodsama kohtlemisega töötasu osas, märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et on vajalik analüüsida, kas see on põhjendatud objektiivse põhjusega, mis võimaldab kalduda kõrvale *pro rata temporis* põhimõttest.

14. Täheldades, et TzBfG § 4 lõikega 1 on riigisisesesse õigusesse üle võetud raamkokkuleppe klausli 4 punktid 1 ja 2, ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohus kindel, mis peaks olema õige kriteerium ebavõrdse kohtlemise olemasolu tuvastamiseks. Täpsemalt soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas hindamine peaks põhinema kohtuotsustes Elsner-Lakeberg[4] ja Voß[5] kasutatud metoodikal, mille kohaselt tuleb tema arvates uurida töötasu eri komponente, või tuleb hindamisel lähtuda pigem *summeeritud töötasu* arvestusest, nagu see on eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul ette nähtud kohtuotsuses Helmig.[6] Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et viimati nimetatud meetodi kasutamine viib järelduseni, et vaidlusalused õigusnormid ei põhjusta erinevat kohtlemist. Kui aga kohaldada esimest meetodit, on järeldus vastupidine.

[3] Kohtuasja toimikust nähtub, et „lennutöötunnid“ hõlmavad nii lennuaega kui ka mitmesuguseid muid komponente, nagu ettevalmistavad või pärast lendu täidetavad ülesanded, aeg, mis kulutatakse koolitustele, lennusimulaatoris ja muud. Samuti nähtub toimikust, et lennutunnid moodustavad osa üldisest tööajast, mis hõlmab muu hulgas ka haldusülesandeid, valveaega, reisijatega tegelemist, ametialaseid lähetusi, vahemaandumise ajal maa peal veedetud aega või arstlikule läbivaatusele kuluvat aega.

[4] 27. mai 2004. aasta kohtuotsus (C-285/02, EU:C:2004:320) (edaspidi „kohtuotsus Elsner-Lakeberg“).

[5] 6. detsembri 2007. aasta kohtuotsus (C-300/06, EU:C:2007:757) (edaspidi „kohtuotsus Voß“).

[6] 15. detsembri 1994. aasta kohtuotsus Helmig jt (C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 ja C-78/93, EU:C:1994:415) (edaspidi „kohtuotsus Helmig“).

Selle lähenemisviisi kohaselt on vaidlusalused sätted kehtivad vaid siis, kui nendega taotletavat eesmärki, mis on konkreetse lisatöökoormuse kompenseerimine, saab pidada objektiivseks põhjuseks raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses, mis põhjendab ebavõrdset kohtlemist.

15. Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas riigisisesest seadusesättest tulenevalt rakendatakse osalise tööajaga töötajate suhtes vähem soodsaid tingimusi kui võrreldavate täistööajaga töötajate suhtes [raamkokkuleppe] klausli 4 punkti 1 tähenduses, kui kõnealune säte võimaldab lisatasu maksmise osalise tööajaga ja täistööajaga töötajatele ühetaoliselt siduda sama arvu töötundide ületamisega, lubades seega lähtuda summeeritud töötasust, mitte lisatasus sisalduvast töötasu komponendist?

Juhul kui vastus esimesele küsimusele on jaatav:

2. Kas riigisisene seadusesäte, mis lubab seada lisatasu saamise tingimuseks ühetaoliselt sama arvu töötundide ületamise osalise tööajaga ja täistööajaga töötajate puhul, on kooskõlas [raamkokkuleppe] klausli 4 punktiga 1 ja klausli 4 punktis 2 sätestatud *pro rata temporis* põhimõttega, kui lisatasu eesmärk on kompenseerida lisatöökoormus?“

16. Kirjalikud seisukohad on esitanud MK, kostja, Saksamaa valitsus ja Euroopa Komisjon. Need pooled ning Taani, Poola ja Norra valitsus esitasid suulised seisukohad kohtuistungil, mis leidis aset 21. septembril 2022.

IV. Analüüs

17. Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas sellised kollektiivlepingute sätted nagu need, mis on vaidluse all käesolevas asjas, põhjustavad osalise tööajaga töötajate ja täistööajaga töötajate ebavõrdset kohtlemist, kuna need mõlemad töötajate kategooriad peavad saavutama sama lennutöötundide „künnise“, et neil oleks õigus suuremale tasumäärale, mida kohaldatakse neid künniseid ületavatele töötundidele.[7]

18. Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas osalise tööajaga ja täistööajaga pilootide ebavõrdne kohtlemine, mis tuleneb kõnealuste künniste ühetaolisest kohaldamisest nende kahe töötajate kategooria suhtes, võib olla põhjendatud lisatöökoormuse kompenseerimise eesmärgiga.

19. Euroopa Kohtu palvel käsitletakse käesolevas ettepanekus ainult *esimest küsimust*.

20. Põhjus esitada see küsimus, mis puudutab töötajate ebavõrdse kohtlemise olemasolu hindamist, seisneb selles, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates tuleneb Euroopa Kohtu praktikast kaks erinevat kriteeriumi, mida võib selles osas kasutada. Ühe või teise kriteeriumi kohaldamine võib anda erineva tulemuse, tekitades seega ebakindlust õige vastuse suhtes.

[7] Kuigi esitatud küsimuste sõnastus viitab „riigisisesele õigusnormile“, nähtub eelotsusetaotlusest, et kõnealustest ühtsetest künnistest tulenev töötasu suurus on ette nähtud kollektiivlepingutes. Samuti nähtub eelotsusetaotlusest, et MK suhtes võidakse kohaldada kuut ühtset künnist (kolm lühilendude ja kolm pikamaalendude puhul) (vt käesoleva ettepaneku punkt 9). Käesolevas ettepanekus ei ole vaja neid eri künniseid eraldi analüüsida, sest käesolevas asjas on oluline ja kõiki neid puudutav nende ühetaoline kohaldamine täistööajaga ja osalise tööajaga pilootide suhtes.

21. Selle küsimuse lahendamiseks esitan kõigepealt mõned sissejuhatavad märkused selle kohta, kas raamkokkulepe ja eelotsusetaotluse esitanud kohtu viidatud kohtupraktika on käesolevas kohtuasjas kohaldatavad (A). Seejärel analüüsin seda kohtupraktikat, et teha kindlaks sellest tulenev õige kriteerium (B). Lõpuks teen ettepaneku, et selle kriteeriumi kohaldamine viib järelduseni, et vaidlusalune olukord ei põhjusta erinevat kohtlemist (C).

A. Sissejuhatavad märkused

22. Käesolev kohtuasi puudutab raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise keelu tõlgendamist. Seega tuleb kontrollida, kas raamkokkulepe on MK olukorrale kohaldatav (1), ja kui see on nii, siis kas kohtupraktika, millele eelotsusetaotluse esitanud kohus tugineb ja mida käesoleva menetluse pooled on põhjalikult arutanud, on kohaldatav selle aktiga reguleeritud olukordadele (2).

1. Kas raamkokkulepe on kohaldatav?

23. Vaidlusalused lisatasu künnised on sätestatud kollektiivlepingutes. Tuletan meelde, et need instrumendid kuuluvad raamkokkuleppe kohaldamisalasse, mida selle klausli 2 punkti 1 kohaselt kohaldatakse „osalise tööajaga töötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva seaduse, *kollektiivlepingu* või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe“.[8]

24. Lisaks, mis puudutab küsimust, kas raamkokkulepe on MK suhtes kohaldatav, siis märgin, et klausli 3 punkt 1 määratleb mõiste „osalise tööajaga töötaja“ kui „töötaja, kelle nädala alusel või ühe aasta pikkuse tööperioodi keskmisena arvutatud normaaltööaeg on lühem kui võrreldava täistööajaga töötaja normaaltööaeg.“ On tõsi, et MK-l ei ole oma kutseala eripära tõttu kindlaksmääratud iganädalasi töötunde (seda käsitlen üksikasjalikumalt käesoleva ettepaneku C osa punktis 1). Samas on raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud liidu sotsiaalõiguse põhimõte, mida ei või tõlgendada kitsendavalt.[9] Mis puudutab MK konkreetset olukorda, siis saan aru, et ta töötab vähem töötunde aastas kui võrreldav täistööajaga töötaja, kuivõrd see tuleneb otseselt täiendavast 37 puhkusepäevast aastas, mis on talle seoses tema osalise tööajaga töötamisega antud, mistõttu tema palka on vähenenud 10% võrra. Seetõttu leian, et ta on osalise tööajaga töötaja raamkokkuleppe tähenduses.

25. Lõpuks ei ole kahtlust, et töötasu kuulub raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 kasutatud mõiste „töötingimused“ kohaldamisalasse. Euroopa Kohus on kinnitanud, et rahalised aspektid, nagu töötasuga seotud tingimused, kuuluvad selle mõiste alla.[10] Seetõttu olen seisukohal, et MK nõue puudutab töötingimust raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses.

2. Kas eelotsusetaotluse esitanud kohtu viidatud kohtupraktika on kohaldatav?

26. Olles tuvastanud, et põhikohtuasi kuulub raamkokkuleppe kohaldamisalasse, tuletan meelde, et käesolevas asjas on keskne küsimus selles, kas põhikohtuasjas käsitletav olukord kujutab endast klauslis 4 sätestatud osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise keelu rikkumist.

[8] Kohtujuristi kursiiv. Selle kohta, kas sotsiaalpartnerite kehtestatud eeskirjad peavad järgima liidu õigust, vt kohtujurist Bobeki ettepanek kohtuasjas Hein (C-385/17, EU:C:2018:666; ettepanek kohtuasjas Hein; punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).

[9] 7. juuli 2022. aasta kohtuotsus Zone de secours Hainaut-Centre (C-377/21, EU:C:2022:530; edaspidi „kohtuotsus Zone de secours Hainaut-Centre“; punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika).

[10] Kohtuotsus Zone de secours Hainaut-Centre, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika.

27. Rõhutades oma kahtlusi seoses käesolevas asjas kohaldatava kriteeriumiga, tugineb eelotsusetaotluse esitanud kohus peamiselt kolmele Euroopa Kohtu otsusele: Helmig, Elsner-Lakeberg ja Voß. Tuleb meenutada, et kõigis neis kohtuasjus oli tegemist (praegu) ELTL artiklis 157 sätestatud meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte ja/või võrdse tasustamise direktiivi [11] tõlgendamisega. Kuigi need kohtuasjad puudutasid ka osalise tööajaga töötajaid, ei tuginetud raamkokkuleppele. [12]

28. Seevastu, nagu juba märgitud, puudutab käesolev kohtuasi raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tõlgendamist, kuna tegemist on instrumendiga, millega soovitakse konkreetselt edendada osalise tööajaga töötamist ning kaotada osalise tööajaga ja täistööajaga töötajate vaheline diskrimineerimine. [13] Sellega seoses kehtestab ta minimaalse kaitse eeskirjad. [14]

29. Osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise keeld on sätestatud klausli 4 punktis 1, milles on sätestatud, et „osalise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused“. Klausli 4 punktis 2 lisatakse, et „asjakohasel juhul kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet“.

30. Nõustun käesoleva menetluse pooltega, kes märkisid kohtuistungil, et asjaolu, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu viidatud kohtupraktika tuleneb kohtuasjadest, mis puudutavad meeste ja naiste võrdset tasustamist, ei mõjuta iseenesest selle asjakohasust käesolevas kohtuasjas. Kohtuotsustes Helmig, Elsner-Lakeberg ja Voß oli Euroopa Kohtu põhjenduskäik kaheetapiline, nagu märkis Poola valitsus. Euroopa Kohus analüüsis väidetavaid erinevusi täistööajaga ja osalise tööajaga töötaja kohtlemises ning seejärel, kui erinevus tuvastati, kas see mõjutas rohkem naisi kui mehi (selle hinnangu andmine jäeti eelotsusetaotluse esitanud kohtu otsustada).

31. Veelgi olulisem on see, et nagu Taani valitsus meenutas, on nii raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud diskrimineerimise keeld kui ka võrdse tasustamise direktiivis sätestatud diskrimineerimise keeld liidu õiguse aluspõhimõtete hulka kuuluva võrdsuse üldpõhimõtte konkreetne väljendus, mille kohaselt võrreldavaid olukordi ei tohi erinevalt kohelda, välja arvatud siis, kui see erinev kohtlemine on objektiivselt õigustatud. [15] Lõpuks ei näe ma raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 sõnastusest ega selle õigusakti mõnest muust sättest selles küsimuses midagi, mis mõjutaks eelviidatud kohtupraktika asjakohasust käesoleva kohtuasja seisukohast.

32. Nagu eespool juba lühidalt märgitud, täpsustas Euroopa Kohus, et raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 kasutatud mõiste „töötingimused“ on kohaldatav töötingimuste rahalistele aspektidele, kuna vastupidine tähendaks, et *pro rata temporis* põhimõte kaotaks oma kasuliku mõju, kuna seda

[11] Nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT 1975, L 45, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179). See direktiiv asendati Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiviga 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23).

[12] Kohtuotsustes Helmig ja Elsner-Lakeberg ja osaliselt kohtuotsuses Voß oli tegemist asjaoludega, mis pärinesid varasemast ajast kui raamkokkuleppes sätestatud kohustuste ülevõtmise tähtaeg.

[13] Vt eespool viidatud kohtuotsus Zone de secours Hainaut-Centre (punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

[14] Raamkokkuleppe klausli 6 punktis 1 on sätestatud, et „[l]iikmesriigid ja/või tööturu osapooled võivad säilitada või kehtestada soodsamaid sätteid, kui on käesolevas kokkuleppes“. Vt 11. novembri 2015. aasta kohtuotsus Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745; edaspidi „kohtuotsus Greenfield“; punkt 39).

[15] Vt selle kohta 12. oktoobri 2004. aasta kohtuotsus Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, punkt 56), mis käsitleb raamkokkuleppe klauslit 4 ja nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT 1976, L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187). See direktiiv tunnistati kehtetuks käesoleva ettepaneku 11. joonealuses märkuses viidatud direktiiviga 2006/54. Vt ka 13. juuli 2017. aasta kohtuotsus Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539; edaspidi „kohtuotsus Kleinsteuber“; punkt 39).

„saab määratlusest tulenevalt kohaldada vaid selliste osadeks jagatavate hüvitiste puhul nagu need, mis seonduvad töötingimuste rahalise aspektiga, nt töötasu ja pensionidega“.[16] Samuti lisas Euroopa Kohus, et raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõtet tuleb kohaldada nii töötasu komponentide kui ka nende komponentide suuruse kindlaksmääramisel.[17]

33. Euroopa Kohtu praktikast tuleneb, et *pro rata temporis* põhimõte kujutab endast „valikulist vahendit“ osalise tööajaga töötajate teatavate õiguste proportsionaalseks vähendamiseks viisil, mis vastab tegelikule tööajale võrreldes täistööajaga töötajate töötatud ajaga.[18] Lühendatud tööaja võrrelduna täistööajaga töötaja tööajaga arvessevõtmine on objektiivne kriteerium, mis võimaldab asjaomaste töötajate õigusi proportsionaalselt vähendada.[19]

34. Konkreetsemalt on Euroopa Kohus lugenud kohaseks tuginemist *pro rata temporis* põhimõttele vähendamaks proportsionaalselt põhipuhkuse kestust,[20] vanaduspensioni suurust[21] või lapsetoetuse summat[22]. Selles kontekstis on Euroopa Kohus nõustunud ka tööandja maksejõuetuse korral töötajatele makstava hüvitise ülemmäära kohandamisega[23] ja leidnud, et raamkokkuleppega on kooskõlas, et täistööajaga töötaja töötasu arvutamisel võetakse arvesse varem osalise tööajaga töötatud (väiksem) tööaeg.[24]

35. Erinevalt nendest olukordadest ei nähtu toimikust, et MK tööalaseid hüvitisi või töötasu oleks vähendatud võrreldes täistööajaga pilootide hüvitiste või töötasuga. Pigem saan aru, et MK nõue seisneb argumendis, et osalise tööajaga töötamisel on tal raskem jõuda ühtsete lisatasu künnisteni ja saada suuremat töötasu lennutöötundide eest, mis neid künniseid ületavad. Selles kontekstis tuleb seega vastata küsimusele, kas raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud diskrimineerimiskeeld hõlmab ka seda konkreetset olukorda.

36. Enne selle väite hindamist selgitan, millist kriteeriumi tuleb kasutada, et kontrollida, kas osalise tööajaga töötajaid koheldakse töötasu osas tõepoolest erinevalt. Selleks käsitlen nüüd kohtupraktikat, millele eelotsusetaotluse esitanud kohus tugineb.

[16] 10. juuni 2010. aasta kohtuotsus Bruno jt (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, edaspidi „kohtuotsus Bruno“; punkt 34 ja vt ka punkt 42). Selle täpsustusega soovis Euroopa Kohus arvatavasti hajutada kahtlused, mis võivad tuleneda asjaolust, et ELTL artikli 153 lõige 5 (endine EÜ artikli 137 lõige 5) välistab liidu pädevuse muu hulgas töötasu valdkonnas. Euroopa Kohus selgitas, et see väljajätmine puudutab palgataseme ühtlustamist, kuid ei laiene „kõigile töötasuga seonduvatele küsimustele“. Vt eespool viidatud kohtuotsus Bruno, punkt 37. Samuti täpsustas Euroopa Kohus selles kohtuotsuses, et pensionide osas hõlmab raamkokkulepe üksnes neid, mille aluseks on töösuhe, mitte aga riiklikke sotsiaalkindlustuspensione.

[17] Kohtuotsus Bruno, punkt 40. Vt ka 7. aprilli 2022. aasta kohtuotsus Ministero della Giustizia jt (Itaalia rahukohtunike staatus) (C-236/20, EU:C:2022:263, edaspidi „kohtuotsus Ministero della Giustizia jt (Itaalia rahukohtunike staatus)“, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

[18] Kui kasutada paari väljendit, mida kohtujurist Bobek kasutas oma ettepanekus kohtuasjas Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, punktid 45 ja 69).

[19] Kohtuotsus Ministero della Giustizia jt (Itaalia rahukohtunike staatus), punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika. Vt ka eespool viidatud kohtuotsus Kleinsteuber, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika; kohtuotsus Zone de secours Hainaut-Centre, punkt 57, ja 3. märtsi 2021. aasta kohtumäärus Fogasa (C-841/19, EU:C:2021:159; edaspidi „kohtumäärus Fogassa“; punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika).

[20] 22. aprilli 2010. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 33) ja kohtuotsus Greenfield, punkt 32.

[21] 23. oktoobri 2003. aasta kohtuotsus Schönheit ja Becker (C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583, punktid 90–93).

[22] 5. novembri 2014. aasta kohtuotsus Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, punkt 25).

[23] Kohtuotsus Fogasa, punktid 41–49.

[24] Kohtuotsus Zone de secours Hainaut-Centre, punktid 60 ja 67.

B. Kohtuotsustest Helmig, Elsner-Lakeberg ja Voß tulenev kriteerium

37. Nagu ma juba märkisin, esindavad asjakohast kohtupraktikat käesolevas kontekstis kohtuotsused Helmig, Elsner-Lakeberg ja Voß. Käesoleva menetluse pooled ei ole siiski ühel meelel selles, milline on nende kohtuotsuste täpne mõju töötasuga seotud ebavõrdse kohtlemise olemasolu hindamisel. Selle punkti täpsustamiseks tuletan meelde läbi nende kolme kohtuotsuse toimunud arengut (1) ja määratlen sellest tuleneva kriteeriumi (2).

1. Kohtuotsusest Helmig kohtuotsusteni Elsner-Lakeberg ja Voß

38. Esiteks puudutas 1994. aastal tehtud kohtuotsus Helmig osalise tööajaga töötajaid, kes taotlesid lisatasu ületundide eest, mis ületasid nende individuaalset osalist tööaega, kuigi sellist lisatasu maksti töötajatele ainult siis, kui nad ületasid täistööaega. Euroopa Kohus leidis, et erinevat kohtlemist ei esine. Seda seetõttu, et kuna osalise tööajaga töötajad said oma lisatöötundide eest (vahemikus nende osalisest tööajast kuni täistööajani) tavapärast tunnitasu, maksti neile sama arvu töötatud tundide eest sama töötasu kui täistööajaga töötajatele. Selles kontekstis leidis Euroopa Kohus nimetatud kohtuotsuse punktis 26, et „ebavõrdne kohtlemine leiab aset alati siis, kui töösuhte alusel sama arvu töötatud tundide korral on täiskohaga töötajate *üldine tasu* kõrgem osalise tööajaga töötajate tasust.“ [25] Seega keelab sellest tulenev kriteerium sama arvu töötatud tundide eest väiksema tasu.

39. Võttes arvesse mõiste „üldine“ kasutamist, on kohtuotsuses Helmig kasutatud lähenemisviisi nimetatud „üldise töötasu“ kriteeriumiks. Eraldi võetuna, ilma selle kohtuasja konkreetsete faktiliste asjaolude või kontekstita, võib selline iseloomustus minu arvates olla teataval määral eksitav, kuna Euroopa Kohus võttis arvesse „töötasu“ sama arvu töötundide eest. Mõiste „üldine“ kasutamine kajastab minu arvates asjaolu, et hagejate nõue puudutas nende ületunnitöö eest makstavat töötasu kui nende töötasu spetsiifilist komponenti. Seevastu ei tähenda see tingimus, et Euroopa Kohus otsustas töötasu komponente mitte analüüsida. Vastupidi, Euroopa Kohus pööras tähelepanu nendele üksikutele komponentidele (komponent, mida tasustatakse tavalise määraga, ja komponent, mille eest makstakse suurendatud tasu) ning otsustas selle analüüsi põhjal, et taolises olukorras ei ole tegemist erineva kohtlemisega. [26]

40. Teiseks puudutas 2004. aastal tehtud kohtuotsus Elsner-Lakeberg osalise tööajaga õpetajat. Ei osalise ega ka täistööajaga töötajate puhul ei tasustatud ületunnitöö esimest kolme tundi lisatöötundidena. Edeltraud Elsner-Lakeberg, kes töötas osalise tööajaga 15-tunnise nädala põhiselt, pidi töötama 2,5 tundi lisaks. Kõnealuse reegli kohaldamine tähendas, et ta ei saanud selle eest mingit lisatasu.

41. Euroopa Kohus leidis, et selline olukord kujutab endast erinevat kohtlemist. Ta oleks võinud jõuda sellele järeldusele, kohaldades kohtuotsuses Helmig kasutusele võetud kriteeriumi, kuivõrd E. Elsner-Lakeberg sai samade töötundide eest vähem tasu kui täistööajaga töötaja (kellele maksti täisajaga töötamise puhul ka 2,5 lisatunni eest). Seega koheldi teda vähem soodsalt kui täistööajaga töötajat. Kohtujurist Jacobs lähtuski just sellest põhjenduskäigust. [27]

[25] Kohtujuristi kursiiv. Vt ka 6. veebruari 1996. aasta kohtuotsus Lewark (C-457/93, EU:C:1996:33, punkt 25). Selles kohtuasjas oli tegemist tööandja keeldumisega hüvitada osalise tööajaga töötaja koolituskursusele kulunud aeg, kui selle koolituse kestus ületas vastavat osalist tööajega.

[26] Kohtuotsus Helmig, punktid 27–30.

[27] Kohtujurist Jacobsi ettepanek kohtuasjas Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2003:561, punkt 20).

42. Euroopa Kohus lähenes sellele olukorrale siiski teisest vaatenurgast. Tema sõnul saavutatakse „tõhusat kontrolli tagav läbipaistvus üksnes juhul, kui [võrdse tasu] põhimõtet kohaldatakse […] tasu igale osale, *piirdumata üldise hinnanguga* kõnealustele isikutele antud hüvedele“. [28]

43. Kohaldades seda kriteeriumi tolle kohtuasja faktilistele asjaoludele, märkis Euroopa Kohus, et vaidlusalune õigusnorm kujutab endast osalise tööajaga töötajatele „suuremat koormust“. [29] Arvestades, et osalise tööajaga õpetajate puhul ei vähendatud tasule õigust andvat ületundide arvu viisil, mis oleks proportsionaalne nende tööajaga, esines osalise tööajaga õpetajate ebavõrdne kohtlemine nende ületundide tasustamise osas. [30]

44. Euroopa Kohtu põhjenduskäigust nähtub, et Euroopa Kohus otsustas mitte kasutada kohtuotsuses Helmig välja töötatud kriteeriumi, mis oleks ühelt poolt viinud sama üldise tulemuseni erineva kohtlemise olemasolu osas, kuid teiselt poolt oleks sellest tulenenud hageja jaoks üsna teistsugune konkreetne tulemus. Nimelt kui Euroopa Kohus oleks kohaldanud Helmigi kriteeriumi, oleks E. Elsner-Lakebergil olnud õigus samale töötasule alates esimesest ületunnitöötunnist, selle asemel, et ilma lisatasuta töötatavat aega lihtsalt proportsionaalselt vähendada.

45. Euroopa Kohus otsustas siiski taaskord kasutada Helmigi kriteeriumi kohtuotsuses Voß, mis on kolmas käesolevas asjas asjakohane kohtulahend. Kohtuotsus Voß puudutas osalise tööajaga töötavat õpetajat, kes töötas mitu tundi kauem, kui oli tema osalise tööajaga lepingus ette nähtud. Ületunnitöö eest maksti *madalamat* tasu kui tavalisele tööajale kohaldatav määr. Seda madalamat määra kohaldati ka täistööajaga töötajate lisatööajale, kui nad töötasid üle täistööaja.

46. Viidates kohtuotsuses Helmig kasutatud kriteeriumile, [31] märkis Euroopa Kohus, et U. Voß sai töötasu, mis oli sama arvu töötatud tundide korral madalam täistööajaga töötavale õpetajale makstavast tasust nende töötundide osas, mis ületasid tema individuaalset tööaega, aga jäid täistööajaga töötavate isikute tavalise tööaja piiresse. [32] Seejärel selgitas Euroopa Kohus, miks selline olukord tekkis, analüüsides „töötasu osasid“, mis *in casu* olid vastavalt osalise ja täistööajaga töötatud töötundide arv, kui ka asjaolu, et osalise tööajaga töötavatele õpetajatele kohaldati madalamat töötasu määra alates esimesest tunnist, mis ületas nende tavalist tööaega (osaline tööaeg), samas kui täistööajaga töötavatele õpetajatele kohaldati seda ainult täistööaega ületavate töötundide puhul. [33]

2. Kohtuotsusest Voßist tagasi kohtuotsuse Helmig juurde

47. Märgin, et suur osa käesoleva menetluse poolte vahelisest arutelust on keskendunud sellele, mis oleks kohtuotsusest Voß tuletatav õige kriteerium. Nagu nähtub eespool esitatud kirjeldusest, otsustas Euroopa Kohus kasutada kohtuotsuses Helmig välja töötatud kriteeriumi. Ta viitas sellele kriteeriumile ja kohaldas seda.

[28] Kohtuotsus Elsner-Lakeberg, punkt 15. Kohtujuristi kursiiv.

[29] See põhineb asjaolul, et kolm tundi lisatasuta ületunnitööd moodustasid 5% (osalisest) tööajast (igakuine tööaeg oli 60 tundi), samas kui täistööajaga töötajate puhul oli see vaid ligikaudu 3% (igakuine tööaeg oli 98 tundi).

[30] Kohtuotsus Elsner-Lakeberg, punkt 17.

[31] Kohtuotsus Voß, punkt 29, milles viidatakse sõnaselgelt kohtuotsuse Helmig punktile 26 ja korratakse sõna-sõnalt selles kohtuotsuses välja töötatud kriteeriumi.

[32] Kohtuotsus Voß, punktid 34 ja 35.

[33] Kohtuotsus Voß, punktid 36 ja 37.

48. Komisjon väidab vastupidist, viidates sellega seoses sõna „seevastu“ kasutamisele kohtuotsuse Voß punktis 32. Täheldan, et selles punktis kirjeldab Euroopa Kohus oma kohtupraktikat ja juhib tähelepanu vastavatele erinevustele ühelt poolt kohtuotsuse Helmig ja teiselt poolt kohtuotsuse Elsner-Lakeberg tulemustes: esimeses ei olnud tegemist erineva kohtlemisega, „seevastu“ teises erinev kohtlemine esines. [34]

49. Komisjoni argument on seega üsna hämmastav. Nagu Taani ja Norra valitsus kohtuistungil veenvalt selgitasid, on sõna „seevastu“ pelgalt osa kirjeldusest, mille Euroopa Kohus on esitanud oma varasema kohtupraktika kohta, ega näita midagi Euroopa Kohtu poolt kohtuasjas Voß tehtud valiku kohta vastavalt kohtuotsuses Helmig ja kohtuotsuses Elsner-Lakeberg pakutud kahe lahenduse vahel.

50. Nagu ma juba märkisin, nähtub see valik tegelikult asjaolust, et Euroopa Kohus viitas kohtuotsuses Voß kohtuotsuses Helmig välja töötatud kriteeriumile ja kohaldas seda nimetatud kohtuasja faktilistele asjaoludele. [35]

51. Tegelikult läks Euroopa Kohus veelgi kaugemale ja vaikimisi kaugenes varem kohtuotsuses Elsner-Lakeberg kasutatud meetodist, sest kui ta kirjeldas (kohtuotsuses Voß) tema enda poolt kohtuotsuses Elsner-Lakeberg kasutatud põhjenduskäiku, ei ole see kirjeldus päris täpne. Selle asemel, et kirjeldada „suurema koormuse“ meetodit, mida Euroopa Kohus kohtuotsuses Elsner-Lakeberg tegelikult kasutas, selgitas Euroopa Kohus *a posteriori* tulemust, milleni jõuti selles kohtuasjas kohtuotsuse Helmig loogika põhjal, mis aga kohtuotsuses Elsner-Lakeberg esitatud põhjenduskäigust täielikult puudub. [36]

52. Samas on tõsi, et kohtuotsuse Voß punktis 36 asus Euroopa Kohus, olles *juba* (kohtuotsuses Helmig välja töötatud kriteeriumi kohaldamise tulemusel) järeldanud, et tegemist on erineva kohtlemisega, tegelema „töötasu *osade* uurimisega“. Viide „töötasu osadele“ ei suuna aga analüüsi selle „koormuse“ proportsionaalse mõju uurimisele, mille madalamal tasumääral põhinev töötasu osalise tööajaga töötajale paneb. Töötasu osadele viitamise eesmärk on pigem selgitada üksikasjalikumalt eelnenud järeldust madalama töötasu kohta, mida U. Voß sai nende tundide eest, mil ta töötas üle oma individuaalse osalise tööaja. [37]

53. See oluline viide viitab minu arvates mõttele, mille kohaselt, nagu kohtujurist Jacobs kohtuasjas JämO juba märkis, „on töötasu iga elemendi sõltumatu käsitlemine võrdse tasustamise võrdlemise eesmärgil üldiselt ainus sobiv viis võrdsuse tagamiseks […], et saavutada läbipaistvus ja tagada tõhus kohtulik kontroll“. [38]

54. Nii ongi Euroopa Kohus vastavate töötasu komponentide võrdlemise võimalikkuse korral viinud läbi üksikasjalikuma analüüsi ja keeldunud tunnistamast, et mõned komponendid võivad üksteist vastastikku kompenseerida. Nii keeldus ta kohtuotsuses Barber diskrimineerivate pensioniõiguste tasaarvestamisest suurema koondamishüvitisega, kuna sellest tulenev olukord oli

[34] Kohtuotsus Voß, punkt 32 koostoimes punktiga 31.

[35] Vt punkt 29, kus korratakse kohtuotsuses Helmig välja töötatud kriteeriumi, ning punktid 34, 35 ja 37, kus kohaldatakse seda kriteeriumi kõnealuse kohtuasja asjaoludele.

[36] See loogika oli sama, mida soovitas kohtujurist Jacobs oma ettepanekus kohtuasjas Elsner-Lakeberg, nagu Taani valitsus kohtuistungil õigesti selgitas. Vt käesoleva ettepaneku punkt 41 ja 27. joonealune märkus. Võrdle kohtuotsuse Voß punkte 33 ja 34 kohtuotsuse Elsner-Lakeberg punktiga 17.

[37] Vt käesoleva ettepaneku punkt 46. Seejärel tegi Euroopa Kohus punktis 37 erineva kohtlemise kohta lõpliku järelduse, märkides kooskõlas punktides 34 ja 35 juba märgituga (ja kooskõlas Helmigi kriteeriumiga), et osalise tööajaga töötajate tasu vaidlusalustel tundidel oli *in casu* madalam täistööajaga töötajate tasust.

[38] Ettepanek kohtuasjas JämO (C-236/98, EU:C:1999:618; edaspidi „ettepanek kohtuasjas JämO“; punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

diskrimineeritud rühmale veel vähem soodne.[39] Samas võib tõepoolest esineda olukordi, kus selline uurimine ei ole tasusüsteemi keerukuse tõttu teostatav. Ainus meetod, mis teeb sellistel asjaoludel võrdluse mõttekaks, on kohtujurist Jacobsi sõnu kasutades „üldine hindamine".[40]

55. Sellist olukorda ei esinenud aga kohtuasjades Helmig ega Voß, ning neis mõlemas käsitles Euroopa Kohus otseselt ja kaudselt töötasu üksikuid komponente. Seega ei ole õige ühelt poolt neid kahte kohtuotsust ja teiselt poolt kohtuotsust Elsner-Lakeberg eristada, lähtudes Euroopa Kohtu individuaalsest või vähem individuaalsest lähenemisviisist. Ent täpselt sellisest seisukohast mõned käesoleva menetluse pooled siiski lähtuvad.

56. Kohtuotsuses Elsner-Lakeberg kasutatud lähenemisviisile viidati käesolevas menetluses nii, et see hõlmab töötasu „individuaalsete komponentide" arvessevõtmist. Selline kvalifikatsioon on üpris eksitav, kui selle eesmärk on eristada kasutatud meetodit kohtuotsuses Helmig kasutatud meetodist. Nagu ma eespool selgitasin, ei olnud kohtuotsuses Helmig ja hiljem kohtuotsuses Voß läbi viidud hindamine vähem üksikasjalik kui kohtuotsuses Elsner-Lakeberg. Kõigis kolmes kohtuotsuses käsitles Euroopa Kohus põhimõtteliselt ühelt poolt tavaliste töötundide ja teiselt poolt ületunnitöö eest makstavat tasu. Ühelt poolt kohtuotsuste Helmig ja Voß ning teiselt poolt kohtuotsuse Elsner-Lakeberg vahel on päriselt erinev see, et kohtuotsuses Elsner-Lakeberg ei nõudnud Euroopa Kohus, et sama töötundide arvu eest tuleb alati maksta sama (mitte väiksemat) tasu. Vastupidi kohtuotsusele Helmig (ja hiljem kohtuotsusele Voß) nõustutakse selles kohtuotsuses kaudselt, et erineva kohtlemisega ei ole tegemist olukorras, kus osalise tööajaga töötajatele lihtsalt leevendatakse väiksema (või tegelikult olematu) töötasu koormust proportsionaalselt nende osalise tööajaga.

57. Võib väita, et kui Euroopa Kohus oleks selles konkreetses kontekstis kohaldanud Helmigi kriteeriumi „sama töötundide arv peab tähendama sama töötasu", oleks see toonud kaasa vaidlusaluse riigisisese õigusnormi kohaldamata jätmise osalise tööajaga töötajate suhtes. Nimelt kui samad töötunnid peavad alati tähendama sama töötasu, ei saa kohustust töötada lisatasuta mitu tundi kuus panna osalise tööajaga töötajatele üldse või vähemalt mitte enne, kui nad on saavutanud täistööaja tundide arvu. Seda seetõttu, et iga selline kohustus, mis on kehtestatud enne täistööajaga töötamise künnise ületamist, tooks alati kaasa väiksema tasu osalise tööajaga töötajatele kõnealuse „tööajavahe" tundide osas (st osalise tööaja töötundide ja täistööaja töötundide vahe).

58. Igal juhul on kohtuotsusest Elsner-Lakeberg tulenev kriteerium konkreetse tulemuse poolest vastuolus kohtuotsuses Helmig kohaldatud kriteeriumiga. Seega oli Euroopa Kohtul kohtuotsuse Voß tegemisel võimalus valida nende kahe lähenemisviisi vahel ja ta valis Helmigi oma.[41] Usun, et seda valikut saab kõige paremini selgitada järgmiselt.

59. Esiteks täheldan, et „suurema koormuse" kriteeriumi on üsna raske kohaldada väljaspool kohtuasja Elsner-Lakeberg konkreetset faktilist konteksti. Nimelt väljendati selles kohtuasjas tuvastatud „koormust" kindlaksmääratud töötundide arvuna (mis tuli töötada enne lisatasu maksmist). Võib väita, et on üsna lihtne kindlaks teha protsendimäär, mille „kindel koormus" moodustab vastavalt asjaomasest osalisest ja täistööajast. See muutub aga palju keerulisemaks,

[39] 17. mai 1990. aasta kohtuotsus Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, punktid 6, 34 ja 35). Vt samuti kohtujurist Van Gerveni ettepanek kohtuasjas Barber (C-262/88, ei avaldata, EU:C:1990:34, punktid 7 ja 8) ja ettepanek kohtuasjas JämO, punkt 33.

[40] Ettepanek kohtuasjas JämO, punkt 32. Vastavalt tema ettepanekutele keeldus Euroopa Kohus võrdlemisel arvesse võtmast ämmaemandatele makstud „ebamugavate tundide" lisatasusid, kuna nende hulk varieerus igal kuul vastavalt muutuvatele vahetusegraafikutele. Selle asemel võttis Euroopa Kohus arvesse ämmaemandate ja asjaomase võrdlusisiku igakuist põhipalka. 30. märtsi 2000. aasta kohtuotsus JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, punktid 39–45).

[41] Vt käesoleva ettepaneku punktid 47–52.

kui sama loogika peaks üle võtma sellisesse kohtuasja nagu Voß. Selles asjas peaks „koormuse“ ekvivalent olema „tööajavahe“ tundidele kohaldatav vähendatud tasumäär. Võttes arvesse, et ületunnitöö on kuuti tõenäoliselt erinev, töötaks tööandja seega pidevalt liikuva eesmärgiga, arvutades iga kuu kohta osalise tööajaga töötaja töötatud „tööajavahe“ nende tundide arvu, mida võib täistööajaga töötajaga võrreldes *vähem* tasustada.

60. Teiseks olen ma seisukohal, et Euroopa Kohus otsustas kohaldada Helmigi kriteeriumi kinnitamaks, et võimalus maksta osalise tööajaga töötajale sama arvu töötundide eest vähem kui täistööajaga töötajale on lihtsalt välistatud. Töötasu vähendamine proportsionaalselt ei ole võimalik isegi siis, kui selleks oleks võimalik välja töötada toimiv matemaatiline valem. Kohtuotsuses Voß kasutatud arutluskäik ja selle faktiline tulemus näitavad seega, et Euroopa Kohus otsustas järgida seoses diskrimineerimiskeeluga sellist lähenemisviisi, mis pakub osalise tööajaga töötajatele ulatuslikumat kaitset võrreldes kohtuotsuses Elsner-Lakeberg pakutud kaitsega.

61. Nende asjaolude põhjal leian, et osalise tööajaga töötajate ebavõrdse kohtlemise kontrollimine töötasu osas peaks seisnema selle kontrollimises, kas osalise tööajaga töötaja saab (sama) töö töötundide eest sama töötasu kui täistööajaga töötaja. See hindamine peab loomulikult hõlmama töötasu komponentide uurimist, kui sellised komponendid on eristatavad (nagu tavalise töö eest makstav tasu ja ületunnitöö eest makstav tasu, välja arvatud juhul, kui tasu struktuur on kohtulikuks kontrollimiseks liiga keeruline), kusjuures töötasu üksikute komponentide kontrollimise eesmärk on kontrollida, kas sama arvu töötatud tundide eest makstav tasu on sama.

62. Olles esitanud need selgitused, asun nüüd käesoleva kohtuasja juurde.

C. Kriteeriumi kohaldamine käesolevas kohtuasjas

63. Alustan käesolevat osa märkustega vaidlusaluse osalise tööajaga töötamise eripära kohta (1). Seejärel, tuginedes käesoleva ettepaneku eelmises osas esitatud arutluskäigule, järeldan, et vaidlusaluste lisatasu künniste ühtsus ei too kaasa selliste osalise tööajaga töötajate nagu MK ebavõrdset kohtlemist (2).

1. Vaidlusaluse osalise tööajaga töötamise eripära

64. Toimikust nähtub, et MK „piloodi“ kutseala on üsna spetsiifiline, kuna selle suhtes ei kohaldata kindlaksmääratud tööaega.

65. Kostja selgitas, ilma et MK oleks talle vastu vaielnud, et tööpäeva algus on põhimõtteliselt kindel, kuid selle lõppemise aeg ei ole kuigi prognoositav. See on suures osas tingitud lennuliikluse eripärast, mis muudab iga reisi mõnevõrra ettenägematuks, sest hilinemine võib toimuda meteoroloogilistel, operatiivsetel või tehnilistel põhjustel. Kuigi iga reis on kavandatud, tuleb seda kava enamasti muuta. Seetõttu registreeritakse iga päeva lõpul tööpäeva lõpp elektrooniliselt. Sellest järeldub, et ainus viis, kuidas selline piloot nagu MK saab töötada osalise tööajaga, on täiendavate põhipuhkuse päevade andmine, mis tähendab, et tema kuupalk väheneb proportsionaalselt. Mis puudutab aga tegelikke tööpäevi, siis osalise tööajaga piloot töötab oma lennutöötundide osas täistööajaga piloodiga samadel tingimustel. Erinevalt teistest kutsealadest on piloodil harva võimalik lahkuda oma töökohast konkreetsel kellaajal, et pühendada oma aega regulaarselt millelegi muule kui töö.

66. Täpsemalt selgitas kostja, et puudub minimaalne lennutöötundide arv, mille täis- või osalise tööajaga piloot peab saavutama, kuid on olemas teatav ülempiir, mida tuleb järgida. Samuti selgitas ta, et ta arvutab iga piloodi kohta välja tema igakuise individuaalse lennutöötundide arvu, mis võtab arvesse võimalikku osalise tööajaga lepingut ja kajastab piloodi kättesaadavust lendude kavandamiseks. Kui aga osalise tööajaga piloot saavutab täitunud lennutöötundide osas oma individuaalse ületunnitöö künnise, makstakse talle endiselt töötasu tavapärase määra alusel. Alles siis, kui ta saavutab vaidlusalused lisatasu künnised, makstakse talle neid künniseid ületavate tundide eest vastava suurendatud tasumäära põhjal tasu.

67. Nii nagu mina eeltoodust aru saan, ei ole järelikult mingit mõtet eristada käesolevas kontekstis osalist tööaega, täistööaega või ületunnitööd nende mõistete tavapärases tähenduses, nagu võiks teha töötaja puhul, kes töötab kindlaksmääratud töötundidel. Tegemist on lihtsalt lennutöötundidega, mida vaidlusaluste lisatasu künniste ületamisel tasustatakse vastavalt kolmele astmeliselt suurenevale tasumäärale.

2. Kas ühtsed lisatasu künnised toovad kaasa osalise tööajaga pilootide erineva kohtlemise?

68. Käesolevas asjas on keskne küsimus selles, kas „lennutöötundide“ [42] eest makstav tasu on vaidlusaluseid lisatöö künniseid ületavate töötundide osas osalise tööajaga pilootide suhtes diskrimineeriv võrreldes täistööajaga pilootidega, [43] kuna need künnised on ühetaolised. Nagu eespool märgitud, on eelotsusetaotluse esitanud kohus seostanud selle küsimuse küsimusega, kas vaidlusaluse olukorra hindamisel tuleks arvesse võtta „kogutasu“ või töötasu komponente.

69. Käesolevas menetluses väljendatud seisukohad on erinevad.

70. MK sõnul tuleks hinnata iga töötasu komponenti eraldi. Asjaolu, et künniseid ei alandata proportsionaalselt tema osalise tööajaga, rikub osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise keeldu. Saksamaa valitsus ja komisjon on sarnasel seisukohal. [44]

71. Vastustaja väidab vastupidist ja leiab, et hindamisel võib tugineda kogutasu kriteeriumile, mis käesoleval juhul viib järelduseni, et vaidlusalused ühtsed lisatasu künnised ei too kaasa erinevat kohtlemist. Sarnasel seisukohal on ka Taani, Poola ja Norra valitsus. Need valitsused rõhutavad, et sama arvu lennutöötundide eest saavad osalise tööajaga ja täistööajaga piloodid sama töötasu, nagu nõuab kohtuotsuses Helmig välja töötatud ja kohtuotsuses Voß muutmata jäetud kriteerium. Lisaks väljendas Taani valitsus muret võimaliku vastupidise otsuse tagajärgede pärast kogu tööturul.

72. Nõustun kostja ning Taani, Poola ja Norra valitsusega, et vaidlusalune olukord ei too kaasa osalise tööajaga töötajate erinevat kohtlemist.

[42] Vt käesoleva ettepaneku 3. joonealune märkus.

[43] Vaidlust ei ole selles, et sellise osalise tööajaga piloodi nagu MK asjakohane täistööajaga võrdlustöötaja on täistööajaga piloot. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et vaidlusalused sätted seavad täiendavate lennutöötundide eest makstava tasu sõltuvusse üksnes asjaomase tegevuse teatavast mahust. Seega kohaldatakse neid ühetaoliselt kõigi töötajate suhtes, kes loetakse lennumeeskonna hulka ja kes teevad lennutöötunde.

[44] Erinevalt hagejast leiab Saksamaa valitsus siiski, et erinev kohtlemine on põhjendatud eesmärgiga kompenseerida konkreetne töökoormus, samas kui komisjon leiab põhimõtteliselt, et tingimused, mis põhjendavad erinevat kohtlemist, ei tundu olevat täidetud. Tuletan meelde, et väidetava erineva kohtlemise põhjendatuse küsimus puudutab käesolevas kohtuasjas esitatud teist küsimust, mida – nagu on selgitatud eespool punktides 17–19 – käesolevas ettepanekus ei käsitleta.

73. Esiteks, mis puudutab kasutatavat meetodit, siis tuletan eespool viidatud kohtupraktika analüüsist tulenevalt meelde, et osalise tööajaga töötaja väidetava diskrimineerimise hindamine peab seisnema kontrollimises, kas osalise tööajaga töötajad saavad (sama töö) sama arvu tundide eest sama töötasu kui täistööajaga töötajad. Nagu ma samuti meenutasin, peab see kontroll hõlmama töötasu üksikute komponentide hindamist.

74. Sellega seoses mõistan MKd, Saksamaa valitsust ja komisjoni, kuna kõik need pooled on esitanud samad üldised märkused vajaduse kohta võtta arvesse neid üksikuid elemente. Siiski nähtub nende esitatud seisukohtadest, et kõik nad seostavad selle meetodi üldjuhul „suurema koormuse kriteeriumiga“, kuivõrd näib, et nad järeldavad, et vaidlusaluste lisatasu künniste proportsionaalse vähendamise puudumine toob kaasa erineva kohtlemise.

75. Seevastu, kuigi Taani, Poola ja Norra valitsus pooldavad „kogutasu“ meetodit, nähtub nende seisukohtadest nõustumine mõttega, et tuleks arvesse võtta töötasu üksikuid komponente, juhul kui seejuures lähtutakse endiselt üldreeglist, et sama arvu töötundide eest tuleb maksta sama tasu, ilma et oleks kohustust vähendada vaidlusaluseid künniseid proportsionaalselt osalise tööaja teguriga.

76. Neid täpsustusi silmas pidades nähtub toimikust, et lennutöötundide tasu on mõlema töötajate kategooria puhul sama nende töötundide osas, mis jäävad *allapoole* ühtselt kindlaksmääratud lisatasu künniseid. Töötasu suurendatakse samamoodi ka neid künniseid *ületavate* töötundide puhul. Sellest järeldub, et nende mõlema töötasu komponendi puhul makstakse sama lennutöötundide arvu eest võrdset tasu. Seda võrdlemisi lihtsat matemaatilist arvutuskäiku arvestades ei näe ma mingit diskrimineerimist, mis puudutab selliseid osalise tööajaga piloote nagu MK.

77. Kostja märgib, et erinevalt kohtuasjast Voß ei tulene käesolevas asjas vaidluse all olevatest sätetest seda, et osalise tööajaga töötajatele makstakse nende lennutöötundide eest *vähem* kui täistööajaga töötajatele. Nagu Taani valitsus kohtuistungil meenutas, on siin vaidluse all olev olukord sarnane faktiliste asjaoludega kohtuasjas Helmig, kus Euroopa Kohus keeldus erinevaks kohtlemiseks pidamast olukorda, kus osalise tööajaga töötajad ei saanud suurema määra alusel arvutatavat tasu alates nende osalist tööaega ületavast esimesest tunnist, samas kui seda suuremat määra kohaldati nii osalise kui ka täistööajaga töötajate suhtes alles siis, kui ületati täistööaja tundide arv.

78. Nii MK kui ka komisjon väidavad, et asjaolu, et vaidlusaluseid künniseid ei alandata proportsionaalselt, mõjutab osalise tööajaga töötajaid negatiivselt seoses tööpanuse ja saadud tasu suhtega.

79. Pean tunnistama, et mul on raske mõista, kuidas tuleks seda negatiivset mõju täpselt mõista, arvestades, et mõlemale pilootide kategooriale makstakse lennutöötundide tasustamisel tegelikult töötatud tundide eest sama tasu. Nende tegelikku tööpanust tasustatakse sama tasuga.

80. Oluline on see, et MK väidab, et ei ole mingit objektiivset põhjust, miks künniseid *ei tohiks alandada* proportsionaalselt vaidlusaluse osalise tööaja teguriga, kuna tema arvates ei taotle neid künniseid sätestavate kollektiivlepingute sätted tegelikult konkreetse töökoormuse kompenseerimise eesmärki ning et nende künniste jaoks valitud väärtusi ei toeta ükski objektiivne element. Saksamaa valitsus lisab, et MK saab *de facto* väiksemat palka kui täiskohaga piloot, sest osalise tööajaga töötamise tõttu jõuab ta väiksema tõenäosusega lisatasu künnisteni.

81. Vastuseks nendele argumentidele märgin esiteks, et vaidlusaluste lisatasu künniste väärtused tulenevad tööturu osapoolte vahel saavutatud kokkuleppest. Kui kohaldatavatest õigusnormidest ei tulene teisiti, ei saa Euroopa Kohus sellist kokkulepet ega meditsiinilisi tõendeid, millele see võib põhineda, kahtluse alla seada.

82. Teiseks nõustun Saksamaa valitsusega, et MK töötab ühe aasta jooksul vähem tunde kui täistööajaga piloot. Selle tõenäoline tagajärg on see, et on vähem kuid, mille jooksul ta saavutab lisatasu künnise ja seega suurema tasu kõnealuste töötundide eest.

83. Minu arusaama kohaselt sõltub see, kas see on tõepoolest nii, suuresti MK põhipuhkuse korraldusest. Nagu ta kohtuistungil kinnitas, on tõepoolest olnud kuid, mille jooksul ta suutis kõnealused künnised saavutada. Isegi kui see nii ei oleks, seisneb käesolevas asjas asjakohane küsimus ikkagi selles, kas MK saab tegelikult töötatud töötundide eest täistööajaga piloodiga võrreldes sama või väiksemat tasu. Sellele küsimusele tuleb vastata – kui eelotsusetaotluse esitanud kohus ei tuvasta teisiti –, et ta saab sama arvu töötatud tundide eest sama tasu.

84. Nagu kostja ning Taani, Poola ja Norra valitsus väidavad, tooks MK seisukohaga nõustumine kaasa osalise tööajaga pilootide parema kohtlemise võrreldes täistööajaga pilootidega nende lennutöötundide osas, mis ületavad nende individuaalseid künniseid, kuid jäävad alla täistööajaga pilootide suurema tasumäära kaasa toovate töötundide arvule. Kui osaline tööaeg moodustab 90% täistööajast, võib see erinevus olla üsna piiratud. Osalise tööaja puhul, mis moodustab 50% täistööajast, ei oleks see erinevus enam nii väike, kuid kohaldada tuleks ikkagi sama loogikat. Igal juhul, isegi kui erinevus peaks puudutama ainult ühe lennutöötunni tasu, ei ole käesolevas kontekstis õige küsimus mitte see, kas esineb mõni põhjus, miks ei peaks osalise tööajaga piloodid saama sellist töötasu kõnealuste künniste proportsionaalse vähendamise tulemusel, vaid kas raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise keeld nõuab sellist künnise alandamist ja kohtlemist.

85. Nagu juba märgitud, kehtestatakse raamkokkuleppega minimaalse kaitse eeskirjad. Vastavalt eespool selgitatule nõuab see minimaalne kaitsetase, et osalise tööajaga ja täistööajaga töötajatele makstaks sama arvu töötundide eest sama töötasu, mitte vähem ega rohkem.

86. Toimikust nähtub, et MK saab sama arvu lennutundide eest sama töötasu kui täistööajaga piloot. Seetõttu ei kohelda teda minu arvates vähem soodsalt kui täistööajaga pilooti.

V. Ettepanek

87. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) esimesele eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta lisatud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1

tuleb tõlgendada nii, et

sellega ei ole vastuolus kollektiivlepingus ette nähtud säte, mille kohaselt osalise tööajaga ja täistööajaga töötajate lisatasu sõltub ühetaoliselt sama töötundide arvu ületamisest, kui osalise tööajaga ja täistööajaga töötajatele makstakse sama töö sama arvu töötatud tundide eest sama töötasu.