

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS  
ANTONIO TIZZANO

3 päivänä huhtikuuta 2003<sup>1</sup>

1. Verwaltungsgericht Sigmaringen (Saksan liittotasavalta) on pyytänyt 10.12.2001 tekemällään päätöksellä yhteisöjen tuomioistuimelta EY 234 artiklan nojalla ennakkoratkaisua EY 141 artiklan sekä direktiivien 75/117/ETY,<sup>2</sup> 76/207/ETY<sup>3</sup> ja 97/81/EY<sup>4</sup> tulkintaa koskevaan kysymyseen. Verwaltungsgericht Sigmaringen kysyy erityisesti sitä, onko ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestelmä, johon on oikeus ainoastaan niillä työntekijöillä, jotka ovat viiden edellisen vuoden aikana työskennelleet yhteensä vähintään kolme vuotta kokopäiväisesti, osa-aikaisia työntekijöitä syrjivä, ja onko se samalla sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää ottaen huomioon, että huomattava prosenttiosuus osa-aikaisista työntekijöistä on naisia.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Yhteisön lainsäädäntö

2. EY 141 artiklassa määrätään seuraavaa:

”1. Jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

2. Tässä artiklassa palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna.

1 — Alkuperäinen kieli: italia.

2 — Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi 75/117/ETY (EYVL L 045, s. 19; jäljempänä direktiivi 75/117/ETY).

3 — Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40; jäljempänä direktiivi 76/207/ETY).

4 — Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15 päivänä joulukuuta 1997 annettu neuvoston direktiivi 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9; jäljempänä direktiivi 97/81/EY).

— —”

3. Direktiivin 75/117/ETY 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa samoin kuin 2 kohdassa tarkoitettulla tavalla sosiaaliturvassa. Tästä periaatteesta käytetään jäljempänä nimitystä 'tasa-arvoisen kohtelun periaate'.

"Perustamissopimuksen 119 artiklan [josta on tullut EY 141 artikla] mukaisella miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella, jäljempänä 'samapalkkaisuusperiaate', tarkoitetaan sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamista kaikista samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista.

— —"

5. Direktiivin 2 artiklassa säädetään puolestaan seuraavaa:

Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointitekijöihin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää."

"1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkin siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

— —"

4. Direktiivin 76/207/ETY 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

6. Lisäksi 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Tämän direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten

"1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen

lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

— —”

7. Direktiivin 97/81/EY 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen — — 6 päivänä kesäkuuta 1997 tekemä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus, joka on liitteenä.”

8. Tämän direktiivin liitteen 4 lausekkeessa todetaan seuraavaa:

”1. Osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin

4. Jäsenvaltiot, sen jälkeen kun ne ovat kuulleet työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti, ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat asiallisista syistä tarvittaessa asettaa erityisten työehtojen piiriin pääsyn edellytykseksi palvelusaikaa, työn kestoa tai työansioita koskevia vaatimuksia — —.”

#### B Kansallinen lainsäädäntö

9. Bundesbeamtengesetzin (liittotasavallan virkamiehiä koskeva saksalainen laki; jäljempänä BBG), sellaisena kuin se oli voimassa ennen 1.7.2000, 72 b §:n 1 momentissa säädettiin siitä, että työntekijälle voitiin hänen hakemuksestaan myöntää ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestely. Tässä järjestelmässä työntekijällä oli hakemuksensa

perusteella koko vanhuuseläkkeelle siirtymistä edeltävän työskentelyjaksonsa ajalta mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan joko niin, että työaika puolitettiin (ns. *Teilzeitmodell*, osa-aikamalli), tai niin, että kokopäiväisesti työskenneltyä jaksoa seurasi ajanjakso, jona työntekijä oli poissa työstä (ns. *Blockmodell*, keskitetty malli).

10. Tämän osa-aikatyöjärjestelmän soveltamiselle oli neljä edellytystä: a) työntekijä oli täyttänyt 55 vuotta, b) työntekijä oli tähän järjestelmään siirtymistä edeltäneiden viiden vuoden aikana työskennellyt kokopäiväisesti yhteensä vähintään kolmen vuoden ajan, c) osa-aikatyö aloitettiin ennen 1.8.2004 ja d) pakottavat viranhoidolliset syyt eivät olleet esteenä järjestelyn myöntämiselle.

11. Hakemusten jättämiseen kannustettiin tarjoamalla järjestelmän piiriin kuuluville työntekijöille palkka- ja eläke-etuuksia. Erityisesti mainittakoon *Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags bei Altersteilzeitin* (asetus palkanlisästä, joka myönnetään, kun työskentely on osa-aikaista vanhuuden perusteella; jäljempänä "ATZV"), sellaisena kuin se oli voimassa ennen 1.7.2000, 2 §:n 1 momentti, jonka mukaan kyseistä osa-aikatyöjärjestelmää sovellettaessa työntekijällä oli oikeus palk-

kaan, joka oli 83 prosenttia kokopäivätyöstä maksetusta nettopalkasta, poiketen siitä, mitä säädetään *Bundesbesoldungsgesetzin* (laki liittovaltion maksamista palkoista; jäljempänä BBesG) 6 §:n 1 momentissa, jonka mukaan osa-aikaisen työntekijän saamaa palkkaa alennetaan vastaamaan tosiasiallista työaikaa.

12. Lisäksi sosiaaliturvan osalta *Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländernin* (laki valtion ja liittovaltioiden virkamiesten ja tuomareiden eläkkeistä; jäljempänä *BeamtVG*), sellaisena kuin se oli voimassa ennen 1.7.2000, 6 §:n 1 momentin 3 kohdassa säädettiin, että kyseistä osa-aikatyöjärjestelmää sovellettaessa työntekijälle kertyi 90 prosenttia kokopäiväisen työntekijän eläkkeestä poikkeuksena säännöstä, jonka mukaan osa-aikaisille työntekijöille kertyy eläkettä suhteessa tosiasialliseen työaikaan nähden.

13. Riidanalainen säännös on pääasian käsittelyn aikana korvattu 1.7.2000 *Gesetz über die Anpassung von Dienst und Versorgungsbezügen in Bund und Ländernillä* (laki valtion ja liittovaltioiden palkkojen ja eläkkeiden muuttamisesta).

14. BBG:n uuden 72 b §:n perusteella työntekijälle voidaan hänen hakemukseltaan myöntää eläkkeelle siirtymistä edeltävä työajan lyhennys, jolloin työaika on puolet siihenastisesta työajasta kuitenkin niin, ettei vähennys ole yli puolta kahden viime vuoden aikaisesta keskimääräisestä työajasta sillä edellytyksellä, että työntekijä on: a) täyttänyt 55 vuotta, b) viiden edellisen vuoden aikana työskennellyt vähintään kolmen vuoden ajan osa-aikaisesti, c) otettu tämän osa-aikatyöjärjestelmän piiriin ennen 1.1.2010, ja jos d) pakottavat viranhoidolliset syyt eivät ole osa-aikatyön esteenä.

15. ATZV:n 2 §:ssä, sellaisena kuin se on ollut voimassa 1.7.2000 alkaen, säädetään, että niille työntekijöille, joihin järjestelmää sovelletaan, myönnetään palkanlisä, joka vastaa sen nettopalkan, johon heillä on BBesG:n 6 §:n mukaisesti oikeus, ja sen palkan, joka on 83 prosenttia siitä nettopalkasta, johon heillä olisi saman pykälän nojalla oikeus, jos heidän työaikansa olisi se, joka on perusteena laskettaessa työajan vähennystä, välistä erotusta.

16. Lopuksi mainittakoon, että BeamtVG:n, sellaisena kuin se on ollut voimassa 1.7.2000 alkaen, 6 §:n 1 momentin 3 kohdassa säädetään, että osa-aikatyöjärjestelmää sovellettaessa työntekijälle kertyy eläkettä 90 prosenttia siitä määrästä, johon oikeuttaisi se työaika, jota käytetään perusteena laskettaessa työajan vähennystä.

## II Tosiasiat ja ennakkoratkaisukysymys

17. Kantaja, vuonna 1944 syntynyt Erika Steinicke on työskennellyt vuodesta 1962 Bundesanstalt für Arbeitissa (Liittovaltion työvoimavirasto; jäljempänä työvoimavirasto). Hän työskenteli vuoteen 1976 asti kokopäiväisesti. Lapsen syntymän jälkeen hänen työajakseen sovittiin hänen pyynnöstään 19.11.1976 alkaen puolet tavanomaisesta työajasta. Kokopäiväinen työ kantajalle myönnettiin kuitenkin vain kuukausikohtaisesti hänen sitä pyytessään ja työmäärän mukaan, joten hän toimi 1.10.1994—30.9.1999 yhteensä 10 kuukauden ajan kokopäiväisesti virkamiehenä.

18. Kantaja haki 30.6.1999 työvoimavirastolta BBG:n 72 b §:n mukaista ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä ajanjaksoksi 1.10.1999—30.9.2007 (päättämispäivämäärä oli se, jona kantaja aikoi siirtyä eläkkeelle) ja ilmoitti valitsevansa niin sanotun keskitetyn mallin siten, että hän olisi työskennellyt tietyn ajanjakson (1.10.1999—30.9.2003) siihenastista työaikaa vastanneen työajan mukaisesti ja että hän olisi tietyn ajanjakson (1.10.2003—30.9.2007) pois työstä.

19. Steinicken hakemus hylättiin 12.7.1999, koska hän ei ollut viiden edellisen vuoden aikana työskennellyt kokopäiväisesti yhteensä vähintään kolmen vuoden ajan, kuten tuolloin voimassa olleessa BBG:n 72 b §:ssä edellytettiin.

20. Steinicke valitti päätöksestä 28.7.1999 Baden-Württembergin Landesarbeitsamtiin (alueellinen työvoimavirasto), joka kuitenkin hylkäsi valituksen 10.8.1999 tekemälään päätöksellä.

21. Näin ollen Steinicke saattoi asian Verwaltungsgericht Sigmaringenin käsiteltäväksi sillä perusteella, että osa-aikaisten työntekijöiden sulkeminen BBG:n 72 b §:n mukaisen osa-aikatyöjärjestelmän ulkopuolelle on sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, koska on ilmeistä, että osa-aikaisina työntekijöinä on selvästi enemmän naisia.

22. Kuitenkin myöhemmin, sen jälkeen, kun kyseistä järjestelmää oli oikeudenkäynnin aikana muutettu edellä esitetysti (ks. edellä 13—16 kohta), Steinickelle myönnettiin 1.7.2000 oikeus ikääntyneiden

henkilöiden osa-aikatyöhön. Riita on siis rauennut tämän päivämäärän jälkeisen ajanjakson osalta. Steinicke vaatii kuitenkin edelleen ajanjakson 1.10.1999—30.6.2000 osalta kanteen kohteena olevien hylkäävien päätösten kumoamista.

23. Kansallinen tuomioistuin on siis esittänyt seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko 31.3.1999 annetun Bundesbeamtengesetzin, sellaisena kuin se oli voimassa 30.6.2000 saakka, 72 b §:n 1 momentin 1 kohdan toinen alakohta ristiriidassa EY 141 artiklan sekä direktiivien 75/117/ETY ja 76/207/ETY ja/tai direktiivin 97/81/EY kanssa, siltä osin kuin siinä säädetään, että virkamiehellä on oikeus ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöhön ainoastaan sillä edellytyksellä, että hän on osa-aikatyön aloittamista edeltäneiden viiden vuoden aikana yhteensä työskennellyt kokopäiväisesti vähintään kolmen vuoden ajan, jos naiset työskentelevät osa-aikaisesti huomattavasti useammin kuin miehet ja jäävät näin ollen tämän säännöksen mukaisen ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyön ulkopuolelle?”

### III Oikeudellinen tarkastelu

24. Esittämässään ennakkoratkaisukysymyksessä kansallinen tuomioistuin kysyy

asiallisesti ottaen sitä, onko sellainen järjestelmä, jonka mukaan oikeus ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöhön edellyttää työntekijältä viiden edellisen vuoden ajalta vähintään kolmen vuoden kokopäiväistä työskentelyä, ristiriidassa sen sukupuolten välisen tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kanssa, josta määrätään EY 141 artiklassa ja säädetään direktiiveissä 75/117/ETY ja 76/207/ETY, sekä sen osa-aikaisten ja kokopäiväisten työntekijöiden välisen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen kanssa, josta säädetään direktiivissä 97/81/EY.

25. Steinicke, komissio ja Portugalin hallitus vastaavat kaikki myöntävästi tähän kysymykseen ja asettuvat päinvastaiselle kannalle kuin pääasiassa vastaajana oleva työvoimavirasto, joka ei osallistunut asian käsittelyyn yhteisöjen tuomioistuimessa.

26. Sen mukaan, mitä mainittu virasto on pääasian yhteydessä esittänyt, osa-aikaisten työntekijöiden sulkemista kyseisen osa-aikatyöjärjestelmän ulkopuolelle voidaan perustella järjestelmän tarkoitusten lisäksi sekä budjettisyillä että käytännön syillä.

27. Työvoimavirasto toteaa ensimmäisistä perusteistaan, että kyseisen osa-aikatyöjärjestelmän tarkoituksena on lisätä työllisyyttä. Jos osa-aikaisille työntekijöille myönnettäisiin oikeus mainittuun osa-

aikatyöhön, tällä ei vaikutettaisi työmarkkinoihin samalla tavoin kuin niihin vaikutetaan myönnettäessä oikeus osa-aikatyöhön kokopäiväisille työntekijöille. Osa-aikaiset työntekijät eivät vapauttaisi työmarkkinoilla kovinkaan paljon työaikaa muille, koska he työskentelevät jo osa-aikaisesti.

28. Virasto toteaa esittämistään budjettisyistä, että ottaen huomioon sen, että kyseisen osa-aikatyön piiriin hyväksytyillä työntekijöillä on erityisiä palkka- ja sosiaalietuuksia, olisi kohtuuttoman kallista myöntää sama oikeus myös osa-aikaisille työntekijöille.

29. Lopuksi työvoimavirasto huomauttaa mainitsemistaan käytännön syistä, että myönnettäessä osa-aikaiselle työntekijälle kyseinen keskitetyn mallin mukainen osa-aikatyöjärjestely työnantajan on annettava tällaiselle työntekijälle hänen kykyjään vastaava kokopäiväinen toimi. Koska on hyvin harvinaista, että tällainen toimi olisi heti tarjolla, sellainen olisi luotava, mikä edellyttää huomattavan paljon suunnittelemaan ja työn jakamiseen liittyvää työtä. Seuraavassa vaiheessa, kun jo kokopäiväisenä työntekijänä toimiva työntekijä poistuu työstä, hänen tilalleen on otettava

osa-aikainen työntekijä, koska henkilöstössä vapautuu ainoastaan puolikas toimi. Tämä edellyttää jälleen huomattavan paljon suunnitteluun ja työn jakamiseen liittyvää työtä.

30. Steinicke riitauttaa tällaiset väitteet. Hänen mielestään ei ensinnäkään pidä paikkaansa, että sen vuoksi, että myönnetään osa-aikaisille työntekijöille oikeus kyseiseen osa-aikatyöhön, ei voida vaikuttaa myönteisesti työmarkkinoihin. Hänen mielestään perusteeton on lisäksi väite niistä suunnittelu- ja työnjako-ongelmista, joita aiheutuisi siitä, että osa-aikaisille työntekijöille myönnettäisiin oikeus tällaiseen osa-aikatyöhön, koska samoja ongelmia ilmenee myös silloin, kun kokopäiväisille työntekijöille myönnetään oikeus kyseiseen osa-aikatyöhön. Lopuksi Steinicke toteaa, ettei ole myöskään oikein väittää, että esillä olevasta lainsäädännöstä aiheutuva syrjintä on oikeutettua taloudellisista syistä, kun otetaan huomioon se, että osa-aikaiset työntekijät alentavat omalta osaltaan kustannuksia ja kohentavat työmarkkinatilannetta.

31. Samaa mieltä on myös Portugalin hallitus, joka toteaa lisäksi, että niihin työvoimapolitiittisiin tavoitteisiin, joihin pääasian vastaaja vetoaa, voidaan pyrkiä myös

1.7.2000 käyttöön otetun järjestelmän kaltaisella järjestelmällä, joka ei ole syrjivä.

32. Komissio puolestaan korostaa ennen kaikkea sitä, että koska kyseiseen järjestelmään sisältyvät taloudelliset etuudet ovat vain houkuttimia työvoimapolitiittisten tavoitteiden saavuttamiseksi, tällainen järjestelmä ei kuulu "palkan" käsitteeseen siten kuin EY 141 artiklassa määrätään tai direktiivin 75/117/ETY 1 artiklassa säädetään, vaan se kuuluu "työolojen" käsitteeseen siten kuin direktiivin 76/207/ETY 5 artiklassa niistä säädetään. Lisäksi komissio huomauttaa, että kansallisen tuomioistuimen mainitsemien tilastotietojen perusteella osa-aikaisten työntekijöiden sulkeminen kyseisen järjestelmän ulkopuolelle näyttää ensi näkemältä sukupuoleen perustuvalta välilliseltä syrjinnältä, joka ei jäljempänä esittämistäni syistä vaikuta yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön valossa perustellulta.

33. Arvioidessani seuraavaksi edellä esitettyjä näkemyksiä katson ensinnäkin voivani yhtyä komission käsitykseen siitä, että on tarpeen ennen kaikkea selvittää, mitä yhteisön säännöksiä käsiteltävässä asiassa on sovellettava.

34. Kuten edellä on todettu, tähän tarkoitukseen kansallinen tuomioistuin on esittänyt EY 141 artiklan lisäksi myös direktiivejä 75/117/ETY, 76/207/ETY ja 97/81/EY.



35. Sanon heti aluksi, ettei käsiteltävässä asiassa ole mielestäni merkitystä EY 141 artiklalla ja direktiivillä 75/117/ETY. Tässä asiassa kyse ei ole niinkään siitä, kohdellaanko esillä olevassa saksalaisessa säännöksessä naispuolisia työntekijöitä palkan osalta samalla tavoin kuin miespuolisia työntekijöitä heidän tehdessään samaa työtä tai samanarvoista työtä, vaan pikemminkin siitä, onko naispuolisten työntekijöiden miespuolisia työntekijöitä vaikeampi päästä sen ikään-tyneiden henkilöiden osa-aikatyöjärjestelyn piiriin, josta tässä säännöksessä säädetään.

36. Sen sijaan ennakkoratkaisupyyntöä koskevassa päätöksessä yhtä lailla mainittu direktiivin 76/207/ETY osalta minun on ensinnäkin muistutettava, että asian C-187/00, Kutz-Bauer (tuomio 20.3.2003, Kok. 2003, s. I-2741), yhteydessä huomautin siitä, että tätä direktiiviä ei ollut mahdollista soveltaa esillä olevaa osa-aikatyöjärjestelmää täysin vastanneeseen järjestelmään,<sup>5</sup> koska siksi, että tämän järjestelmän tarkoituksena oli sekä helpottaa tietyntyönteisten työntekijöiden asteittaista siirtymistä työelämästä eläkkeelle että alentaa työttömyysastetta, se sijoittui mielestäni ”osittain vanhuuseläkejärjestelmän

ja osittain työttömyysturvajärjestelmän aloille”, ja näin ollen asiassa kuului soveltaa pikemminkin direktiiviä 79/7/ETY<sup>6</sup> kuin direktiiviä 76/207/ETY.<sup>7</sup>

37. Samassa asiassa antamassaan tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin kuitenkin painotti mainitun järjestelmän tarkoitusten sijasta mieluummin sitä, että se vaikuttaa asianomaisten työntekijöiden ammattitaitominnan harjoittamiseen, koska sillä järjestellään uudelleen heidän työaikaansa. Tämän näkökohdan perusteella yhteisöjen tuomioistuin päätyi siis sille kannalle, että kyseisellä järjestelmällä säännellään ”työoloja”, ja siksi sitä on arvioitava pikemminkin direktiivin 76/207/ETY kuin direktiivin 79/7/ETY valossa.<sup>8</sup>

38. Näin ollen oletan, että samoista edellä mainitussa tuomiossa esitetystä syistä myös tässä esillä olevassa asiassa yhteisöjen tuomioistuin asettuu sille kannalle, että riidanalainen kansallinen järjestelmä liittyy ”työoloihin”, ja sitä on siis tarkasteltava direktiivin 76/207/ETY valossa. Käytän siis jäljempänä lähtökohtana tätä oletusta.

5 — Asiassa esillä olevasta osa-aikatyöjärjestelmästä on säädetty 23.7.1996 annetussa *Altersteilzeitgesetz*-laissa (laki ikään-tyneiden henkilöiden osa-aikatyöstä). Tämän lain mukaan 55 vuotta täyttänyt työntekijä voi hakea yhteisestä sopimuksesta työnantajansa kanssa osa-aikatyötä joko perinteisen mallin mukaan tai keskitetyn mallin mukaan. Laissa säädetään osa-aikatyöjärjestelmän houkuttavuuden lisäämiseksi, että niillä työntekijöillä, joihin tätä järjestelmää sovelletaan, on siitä huolimatta, että he tekevät osa-aikatyötä, oikeus palkkaan, joka on 70 prosenttia kokopäiväisen työntekijän nettopalkasta.

6 — Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 annettu neuvoston direktiivi 79/7/ETY (EYVL L 6, s. 24; jäljempänä direktiivi 79/7/ETY).

7 — Julkisiamies Tizzanon esittämä ratkaisuehdotus 5.2.2002 edellä asiassa Kutz-Bauer, 38 kohta.

8 — Asia C-187/00, Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2003, 43—46 kohta.

39. Lopuksi huomautan direktiivin 97/81/EY osalta siitä, että mielestäni esillä olevassa asiassa myös tällä direktiivillä on ainakin osittain merkitystä.<sup>9</sup> Tässä direktiivissä vahvistetaan ”työolojen” osalta periaate osa-aikaisten ja kokopäiväisten työntekijöiden välisestä syrjintäkiellosta,<sup>10</sup> ja sitä sovelletaan ”osa-aikatyöntekijöihin, joilla on laissa — — määritelty työsopimus tai työsuhde”,<sup>11</sup> ja juuri sellaisesta tilanteesta on Steinicken tapauksessa kyse.

40. Näin ollen ja käsittelemäni ennakkoratkaisukysymykseen palatakseni on ensinnäkin syytä tutkia, seuraako BBG:n 72 b §:stä, sellaisena kuin se oli voimassa 30.6.2000 asti, direktiiveissä 76/207/ETY tai 97/81/EY tai mahdollisesti kummassakin direktiivissä tarkoitettua erilaista kohtelua.

41. Mielestäni ei liene epäilystä siitä, että tästä säännöksestä seuraa ilmiselvästi se, että suljettaessa suuri osa osa-aikaisista työntekijöistä osa-aikatyöjärjestelmän ulkopuolelle näitä työntekijöitä kohdellaan muita epäedullisemmin, joten säännös on pääsääntöisesti yhteensoveltumaton direktiivin 97/81/EY kanssa.

9 — Tätä direktiiviä voidaan ainoastaan osittain soveltaa asiaan liittyviin tosiseikkoihin, kun otetaan huomioon, että määräaika direktiivin saattamiselle osaksi kansallista oikeusjärjestystä päättyi 20.1.2000 ja se ajanjakso, jonka osalta kansallisen tuomioistuimen on otettava kantaa, on 1.10.1999—30.6.2000.

10 — Ks. direktiivin liitteen 4 lauseke.

11 — Ks. saman direktiivin liitteen 2 lauseke.

42. Mielestäni ei voida vakavasti edes väittää, että mainittu säännös ei olisi ristiriidassa myös direktiivin 76/207/ETY kanssa, koska siinä neutraalista sanamuodosta huolimatta asetetaan naiset tosiasiassa miehiä huonompaan asemaan. Kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo aiemmin todennut, ei ole pelkästään ”totta, että Saksassa on huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä osa-aikatyössä”,<sup>12</sup> vaan tämä jako on vielä ilmeisempi juuri sillä alalla, jolla Steinicke työskenteli eli liittovaltion julkishallinnossa, jossa ennakkoratkaisupyynnön koskevan päätöksen mukaan naiset muodostavat noin 90 prosenttia osa-aikaisesta työvoimasta. Ei edes työvoimavirasto liene kiistänyt tätä tosiseikkaa, kuten mainitusta päätöksestä ilmenee.

43. Muistutan kuitenkin tämän myötä siitä, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yhteisön oikeuden, erityisesti direktiivin 76/207/ETY vastaista naispuolisten työntekijöiden syrjintää on sellaisen esillä olevan säännöksen kaltaisen kansallisen säännöksen soveltaminen, joka on epäedullinen huomattavasti suuremmalle prosenttimäärälle naisia kuin miehiä, ellei tämä erilainen kohtelu ole perusteltavissa seikoilla, jotka ovat asiallisia ja joilla ei

12 — Asia C-322/98, Kachelmann, tuomio 26.9.2000 (Kok. 2000, s. I-7505, 24 kohta). Ks. myös vastaavasti julkisasiamies Geelhoedin asiassa C-25/02, Rinke, 6.2.2003 esittämä ratkaisuehdotus (tuomio 9.9.2003, Kok. 2003, s. I-8349, s. I-8351).

mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella.<sup>13</sup>

44. Vastaavasti myöskään direktiivissä 97/81/EY ei kielletä sellaista osa-aikaisille työntekijöille epäedullista erilaista kohtelua, joka on ”perusteltua asiallisista syistä”.<sup>14</sup>

45. Sen ratkaisemiseksi, onko BBG:n, sellaisena kuin se oli voimassa 30.6.2000 saakka, 72 b § direktiivien 76/207/ETY ja 97/81/EY vastainen, on vielä tutkittava, onko tästä säännöksestä johtuva osa-aikaisten ja kokopäiväisten työntekijöiden ja välillisesti eri sukupuolta olevien työntekijöiden välinen erilainen kohtelu perusteltua asiallisista syistä.

13 — Yhteisöjen tuomioistuin on vahvistanut tämän periaatteen erityisesti direktiivin 76/207/ETY osalta esim. seuraavissa tuomioissa: asia C-1/95, Gerster, tuomio 2.10.1997 (Kok. 1997, s. I-5253, 30 ja 34 kohta, oikeuskäytäntöviittauksineen); asia C-226/98, Jørgensen, tuomio 6.4.2000 (Kok. 2000, s. I-2447, 29 kohta, oikeuskäytäntöviittauksineen); em. asia Kachelmann, tuomion 23 kohta ja em. asia Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2003, 50 kohta. Lisäksi tämä periaate on vahvistettu myös EY 141 artiklan ja/tai direktiivin 75/117/ETY osalta esim. seuraavissa tuomioissa: asia C-243/95, Hill et Stapleton, tuomio 17.6.1998 (Kok. 1998, s. I-3739, 34 kohta); asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999 (Kok. 1999, s. I-623, 69 kohta) ja asia C-249/97, Gruber, tuomio 14.9.1999 (Kok. 1999, s. I-5295, 25 ja 26 kohta) sekä direktiivin 79/7/ETY osalta esim. seuraavissa tuomioissa: asia C-33/89, Kowalska, tuomio 27.6.1990 (Kok. 1990, s. I-2591, 16 kohta); asia C-229/89, komissio v. Belgia, tuomio 7.5.1991 (Kok. 1991, s. I-2205, 13 kohta); asia C-343/92, Roks ym., tuomio 24.2.1994 (Kok. 1994, s. I-571, 33 kohta) ja asia C-444/93, Megner ja Scheffel, tuomio 14.12.1995 (Kok. 1995, s. I-4741, 24 kohta). Lisäksi sama periaate on nykyään kirjattu useisiin direktiiveihin: ks. todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 15 päivänä joulukuuta 1997 annettu neuvoston direktiivi 97/80/EY (EYVL 1998, L 14, s. 6) tai yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puiteista 27 päivänä marraskuuta 2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) tai vielä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuudessa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta 23 päivänä syyskuuta 2002 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15).

14 — Direktiivin 97/81/EY liitteen 4 lauseke.

46. Tältä osin muistutan, että ”vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan vaikka ennakkoratkaisua pyytäneen kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan kuuluu todeta [tällaisten asiallisten syiden] olemassaolo — — yksittäis[essä] tapauksessa — — yhteisöjen tuomioistuin, jolta on pyydetty kansallista tuomioistuinta hyödyttäviä vastauksia, voi kuitenkin kansallisen tuomioistuimen ratkaisua helpottaakseen antaa ohjeita pääasian asiakirjojen ja sille esitettyjen kirjallisten ja suullisten huomautusten perusteella”.<sup>15</sup>

47. Koska edellä on todettu, että työvoimavirasto on esittänyt kansalliselle tuomioistuimelle pääasiallisesti kolme syytä erilaisen kohtelun perusteeksi, näitä syitä on tarkasteltava yksityiskohtaisesti.

48. Kuten olen jo edellä muistuttanut, ensimmäisen syyn perusteeksi on esitetty sitä, että esillä olevalla kokopäiväisten työntekijöiden työajan puolittamisen mahdollistavalla osa-aikatyöjärjestelmällä tavoitellaan sellaisia työvoimapolitiittisia päämääriä, jotka eivät olisi muutoin saavutettavissa tai jotka eivät olisi niin tehokkaasti saavutettavissa, jos tällaiseen työaikajärjestelyyn olisi oikeus myös osa-aikaisilla työntekijöillä.

15 — Asia C-278/93, Freers ja Speckmann, tuomio 7.3.1996 (Kok. 1996, s. I-1165, 24 kohta); ks. vastaavasti em. asia Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999, 67 ja 68 kohta; asia C-381/99, Brunnhofer, tuomio 26.6.2001 (Kok. 2001, s. I-4961, 65 kohta) ja em. asia Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2003, 52 kohta.

49. Tältä osin muistutan siitä, että erilaista kohtelua voidaan perustella vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan sosiaali- ja työvoimapolitiittisilla tavoitteilla vain, jos osoitetaan, että ”valit[tut] toimenpiteet ovat sen — — mukaisia, että niillä *voidaan* saavuttaa [tavoitteet] — — ja ne ovat *tarpeen* tämän toteuttamiseksi”.<sup>16</sup>

50. Ensinnäkään osa-aikaisten työntekijöiden sulkeminen kyseisen osa-aikatyöjärjestelmän ulkopuolelle ei ole mielestäni sellainen väline, jolla *voidaan* saavuttaa mainitut tavoitteet. Juuri siksi, että osa-aikatyö on työmarkkinoilla työllisyyttä edistävä joustoväline, esillä olevassa osa-aikaisia työntekijöitä syrjivässä säännöksessä on vaarana, kuten komissio on perustellusti huomauttanut, että osa-aikatyöstä tulee vähemmän houkuttelevaa, jolloin vaikutus on täsmälleen päinvastainen kuin se, mihin vedotaan.

51. Lisäksi se, että tarkastelun kohteena oleva säännös tekee osa-aikatyöstä vähemmän houkuttelevaa, ilmenee mielestäni sekä siitä, että Steinicke, jonka tarkoituksena oli hakea kyseistä osa-aikatyöjärjestelyä, oli pyytänyt työnantajaltaan, että hän voisi siirtyä osa-aikatyöstä kokopäivätyöhön, sekä siitä, että ongelman ratkaisemiseksi BBG:n 1.7.2000 voimaan tulleen uuden 72 b §:n mukaan esillä olevaan osa-aikatyöhön on

nykyään oikeus vain niillä työntekijöillä, jotka ovat viiden viime vuoden aikana työskennelleet vähintään kolmen vuoden ajan osa-aikaisesti.

52. Mielestäni tätä erilaista kohtelua ei voida pitää edes sellaisena, että se on *tarpeen* ilmoitettujen työvoimapolitiittisten tavoitteiden saavuttamiseksi, mistä on osoituksena se, että tältä osin voimassa olevalla uudella järjestelmällä on mahdollista tavoitella samoja päämääriä myös ilman tällaista syrjintää.

53. Toinen työvoimaviraston esillä olevan saksalaisen säännöksen perusteeksi esittämistä syistä on henkilöstöbudjettiin kohdistuva kohtuuton kustannusrasitus, jos osa-aikaisilla työntekijöillä olisi oikeus kyseiseen osa-aikatyöjärjestelyyn.

54. Esillä olevassa asiassa tämän väitteen pätemättömyyden osoittamiseksi riittää, kun palautetaan mieliin yhteisöjen tuomioistuimen vakiintunut oikeuskäytäntö, jonka mukaan talousarvioon liittyvillä näkökohdilla ”ei — — voida perustella jompaankumpaan sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää”.<sup>17</sup>

16 — Em. asia Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999, 69 kohta, kursivointi tässä. Ks. myös em. asia Megner ja Scheffel, tuomio 14.12.1995, 29 ja 30 kohta sekä em. asia Freers ja Speckmann, tuomio 7.3.1996, 28 kohta.

17 — Ks. em. asia Roks, tuomio 24.2.1994, 35 ja 36 kohta; em. asia Hill et Stapleton, tuomio 17.6.1998, 40 kohta; asia C-104/98, Buchner, tuomio 23.5.2000 (Kok. 2000, s. I-3625, 28 kohta) ja em. asia Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2002, 59—61 kohta.

55. Mielestäni perusteeton on myös viimeinen työvoimaviraston esittämä väite eli se, että kyseisen osa-aikatyöjärjestelyn myöntäminen osa-aikaiselle työntekijälle olisi aiheuttanut työnantajalle vakavia suunnittelu- ja työnjako-ongelmia.

56. Toteankin komission tavoin, että samoja ongelmia saattoi ilmetä myös riidanalaisessa järjestelmässä. Nimittäin siksi, että kyseisen järjestelmän mukaan esillä oleva osa-aikatyöjärjestely voitiin myöntää sellaisille työntekijöille, jotka olivat työskennelleet viiden edellisen vuoden aikana vähintään kolmen vuoden ajan kokopäiväisesti, tässä järjestelmässä ei suljettu pois sitä, että järjestely voitiin myöntää myös niille työntekijöille, jotka kyseistä osa-aikatyöjärjestelyä hakiessaan työskentelivät jo osa-aikaisesti.

57. Edellä esitetyn perusteella en ole lainkaan vakuuttunut siitä, että työvoimaviraston kansalliselle tuomioistuimelle esittämät perusteet ovat asiallisia syitä eli sellaisia, että niillä voidaan oikeuttaa BBG:n, sellaisena kuin se oli voimassa 30.6.2000 saakka, 72 b §:stä johtunut osa-aikaisten ja kokopäiväisten työntekijöiden ja välillisesti miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välinen erilainen kohtelu.

58. Ehdotan siis, että esillä olevaan kysymykseen vastataan siten, että asiallisten

syiden puuttuessa direktiivi 97/81/EY ja — jos naiset työskentelevät osa-aikaisina virkamiehinä huomattavasti useammin kuin miehet — direktiivi 76/207/ETY ovat ristiriidassa sen kansallisen säännöksen kanssa siltä osin kuin siinä säädetään, että virkamiehellä on oikeus ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöhön ainoastaan sillä edellytyksellä, että hän on viiden edellisen vuoden aikana työskennellyt kokopäiväisesti yhteensä vähintään kolmen vuoden ajan.

59. Lopuksi otan esiin vielä sen, että kansallinen tuomioistuin pyytää ennakkoratkaisupyynnönä koskevassa päätöksessään varta vasten asiaa koskevaa ennakkoratkaisukysymystä esittämättä yhteisöjen tuomioistuinta selvittämään — jos esillä oleva säännös on syrjivä, ja siten Steinickelle on myönnettävä kyseinen osa-aikatyöjärjestely myös riitautetun ajanjakson osalta — onko Steinickella oikeus kyseiseltä ajanjaksolta niihin osa-aikatyöjärjestelmään liittyviin etuuksiin, jotka sisältyivät 30.6.2000 asti voimassa olleeseen järjestelmään, vai niihin, jotka sisältyvät 1.7.2000 lähtien voimassa olevaan järjestelmään.

60. Tältä osin huomautan ainoastaan, että sen arviointi, mitkä kansalliset säännökset ovat kussakin tapauksessa soveltuvia direktiiveissä 76/207/ETY ja 97/81/EY tarkoitetun syrjintäkiellon periaatteen noudattamiseksi, ei kuulu yhteisöjen tuomioistuimelle vaan kansalliselle tuomioistuimelle niiden tosiseikkojen valossa, jotka sillä on käytössään.

#### IV Ratkaisuehdotus

61. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Verwaltungsgericht Sigmaringenin 10.12.2001 tekemällä päätöksellä esittämään kysymykseen seuraavasti:

Asiallisten syiden puuttuessa Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15 päivänä joulukuuta 1997 annettu neuvoston direktiivi 97/81/EY ja — jos naiset työskentelevät osa-aikaisina virkamiehinä huomattavasti useammin kuin miehet — miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY ovat ristiriidassa sen kansallisen säännöksen kanssa siltä osin kuin siinä säädetään, että virkamiehellä on oikeus ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöhön ainoastaan sillä edellytyksellä, että hän on viiden edellisen vuoden aikana työskennellyt kokopäiväisesti yhteensä vähintään kolmen vuoden ajan.