

## JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

YVES BOT

2 päivänä syyskuuta 2010<sup>1</sup>

1. Unionin tuomioistuin on jo käsitellyt – tai käsittelee lähitulevaisuudessa – useissa tuomioissa<sup>2</sup> ongelmia, jotka liittyvät pakolliseen eläkkeelle siirtämiseen, eläkeiän saavuttaneen työntekijän irtisanomisoikeuteen sekä työntekijöiden palvelukseen ottamiseen määräaikaisella työ sopimuksella tietystä iästä lähtien. Nyt esillä oleva asia tarjoaa unionin tuomioistuimelle tilaisuuden täydentää oikeuskäytäntöään käsittelemällä yhdessä näitä ongelmia.

koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY<sup>3</sup> kanssa, joka sallii työnantajan lopettaa 65 vuotta täyttäneen yliopiston professorin työsuhteen ja jossa säädetään, että tästä iästä lähtien työsuhdetta voidaan jatkaa vain yhden vuoden määräaikaisilla sopimuksilla yhteensä enintään kolmen vuoden ajan.

2. Rayonen sad Plovdiv (Bulgaria) kysyykin unionin tuomioistuimelta, onko sellainen kansallinen lainsäädäntö yhdenmukainen yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa

1 – Alkuperäinen kieli: ranska.

2 – Pakollisen eläkkeelle siirtämisen osalta ks. asia C-411/05, Palacios de la Villa, tuomio 16.10.2007 (Kok., s. I-8531) ja unionin tuomioistuimessa vireillä olevat asia C-45/09, Rosenblatt, ja yhdistetyt asiat C-159/10 ja C-160/10, Fuchs ja Köhler, eläkeiän saavuttaneen työntekijän irtisanomisoikeuden osalta asia C-388/07, Age Concern England, tuomio 5.3.2009 (Kok., s. I-1569) ja työntekijöiden palvelukseen ottamisen osalta määräaikaisin sopimuksin tietystä iästä lähtien asia C-144/04, Mangold, tuomio 22.11.2005 (Kok., s. I-9981) ja unionin tuomioistuimessa vireillä oleva asia C-109/09, Deutsche Lufthansa. Ks. myös asia C-341/08, Petersen, tuomio 12.1.2010 (Kok., s. I-47), sellaisen kansallisen säännöksen osalta, jossa vahvistetaan 68 vuoden enimmäisikä sopimus-  
hammaslääkärin toiminnan harjoittamiselle.

3. Esitän tässä ennakkoratkaisuehdotuksessa syyt, joiden vuoksi tällainen lainsäädäntö ei ole ristiriidassa direktiivin kanssa, ja tukeudun tässä suurelta osin olemassa olevaan oikeuskäytäntöön.

3 – EYVL L 303, s. 16; jäljempänä direktiivi.

## I Asiaa koskevat oikeussäännöt

epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;

### A Unionin lainsäädäntö

– –”

4. Direktiivin 1 artiklan mukaan sen ”tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”.

5. Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa

a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella

6. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos [se on kansallisessa oikeudessa] objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu [oikeutetulla tavoitteella, erityisesti työllisyyspoliittisella, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevalla oikeutetulla tavoitteella], ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

a) erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän

työelämään pääsystä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,

8. Työlain 328 §:ssä säädetään, että

- b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsyle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saami[selle],

”1) työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen kirjallisesti toimittamalla työntekijälle osoitetun ilmoituksen 326 §:n 2 momentissa säädettyssä määräajassa seuraavissa tapauksissa:

--

- c) enimmäisiän vahvistaminen työhönoton edellytykseksi kyseisen toimen koulutusvaatimusten perusteella tai jotta työ voisi kestää kohtuullisen ajan ennen eläkkeelle siirtymistä.”

10. kun oikeus eläkkeeseen on saavutettu, sekä professorien, yliopiston lehtorien, tason I tai II assistenttien sekä luonnontieteiden tohtoreiden osalta, kun nämä täyttävät 65 vuotta;

--”

B Kansallinen lainsäädäntö

9. Korkeakouluopetuksesta annetun lain (zakon za visheto obrazovanie)<sup>5</sup> siirtymä- ja loppusäännösten 11 §:ssä säädetään seuraavaa:

7. Työlain (kodeks na truda)<sup>4</sup> 325 §:n 3 momentin mukaan työsopimus päätty ilman irtisanomisaikaa sopimuskauden päättyessä.

”Tiedekuntaneuvoston ja pääyksikön ja/tai sivutoimipaikan neuvoston ehdotuksesta voidaan akateemisen neuvoston päätöksellä

4 – DV nro 26, 1.4.1986, muutettuna DV:ssä nro 41, 2.6.2009, tullut voimaan 1.7.2009.

5 – DV nro 112, 27.12.1995, viimeksi muutettuna DV:ssä nro 74, 15.9.2009.

pidentää 'professorin' toimessa olevien opetushenkilöstön jäsenten työsopimuksia työlain 328 §:n 1 momentin 10 kohdan mukaisena saavuttamisen jälkeen yhdeksi vuodeksi kerrallaan, ei kuitenkaan yhteensä pidempään kuin kolmeksi vuodeksi, ja sellaisten opetushenkilöstön jäsenten työsopimuksia, joilla on yliopiston lehtorin toimi, yhdeksi vuodeksi kerrallaan, ei kuitenkaan yhteensä pidempään kuin kahdeksi vuodeksi.”

## II Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

11. Nyt esillä olevat ennakkoratkaisupyynnöt koskevat samaa henkilöä, Vasil Ivanov Georgievia, ja samoja tosiseikkoja. Pyyntöjen välinen ero on se, että jälkimmäinen asia (asia C-268/09) sisältää yhden lisäkysymyksen verrattuna edelliseen (asia C-250/09).

12. Georgiev aloitti työskentelyn tuntiopettajana Tehniceski universitet – Sofia, filiaal Plovdivissa (Sofian teknillisen yliopiston Plovdivin sivutoimipaikka; jäljempänä yliopisto) vuonna 1985.

10. Syrjäntäkiellosta annetun lain (zakon za zashchita ot diskriminatsia)<sup>6</sup> 7 §:n 1 momentin 6 kohdan mukaan ”enimmäisiän vahvistaminen palvelukseen ottamiselle ei merkitse syrjäntää, jos se liittyy kyseistä toimea koskevaan koulutustarpeeseen tai vaatimukseen työskennessä kyseisessä toimessa kohtuullinen aika ennen eläkkeelle jäämistä, kunhan tämä syy on objektiivisesti perusteltavissa oikeutetun tavoitteen saavuttamisella eikä käytetyllä keinolla ylitetä sitä, mikä on tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarpeen”.

13. Työsuhde päättyi vuonna 2006 eläkeiän saavuttamisen perusteella Georgievin täytettyä 65 vuotta.

14. Korkeakoulun akateeminen neuvosto antoi Georgieville kuitenkin luvan jatkaa työskentelyään korkeakouluopetuksesta annetun lain siirtymä- ja loppusäännösten 11 §:n mukaisesti. Tätä varten tehtiin yhdeksi vuodeksi uusi työsopimus, jonka mukaan

<sup>6</sup> – DV nro 86, 30.9.2003, tullut voimaan 1.1.2004, muutettuna DV:ssä nro 74, 15.9.2009, tullut voimaan 15.9.2009.

Georgiev työskentelisi opettajana teknisessä tiedekunnassa.

kyseessä oleva kanne). Rayonen sad Plovdiv päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat kolme ennakkoratkaisukysymystä. Kaksi ensimmäistä koskevat molempia asioita, kolmas vain asiaa C-268/09.

15. Sopimusta jatkettiin yhdellä vuodella vuonna 2006 tehdyllä lisäsopimuksella.

16. Georgiev sai professorin toimen vuonna 2007.

17. Sopimusta jatkettiin edelleen yhdellä vuodella vuonna 2008 tehdyllä uudella lisäsopimuksella.

18. Yliopiston ja Georgievin välinen työsuhde päätettiin työlain 325 §:n 3 momentin nojalla yliopiston johtajan vuonna 2009 tekemällä päätöksellä.

19. Georgiev nosti kaksi kannetta Plovdivin tuomioistuimessa. Yhdessä väitetään, että Georgievin ensimmäinen määräaikainen sopimus, joka rajoitti hänen työsuhteensa keston yhdeksi vuodeksi, on mitätön ja että tätä sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana (asiassa C-268/09 kyseessä oleva kanne). Toinen koskee yliopiston johtajan tekemää päätöstä yliopiston ja Georgievin välisen työsuhteen päättämisestä Georgievin täytettyä 68 vuotta (asiassa C-250/09

”1) Estävätkö [direktiivin] säännökset sellaisen kansallisen lain soveltamisen, jossa ei sallita toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden tekemistä 65 vuotta täyttäneiden professorien kanssa? Onko tässä yhteydessä ja erityisesti direktiivin 6 artiklan 1 kohdan perusteella syrjäintäkiellosta annetun kansallisen lain 7 §:n 1 momentin 6 kohdan säännös objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella ja onko se oikeasuhteinen, kun siinä säädetään tiettyjä työpaikkoja koskevista ikärajoista ja kun otetaan huomioon, että direktiivi on pantu täysimääräisesti täytäntöön Bulgarian oikeudessa?

2) Estävätkö [direktiivin] säännökset sellaisen kansallisen lain soveltamisen, jonka mukaan 68 vuotta täyttäneet professorit on siirrettävä eläkkeelle? Kun otetaan huomioon nyt käsiteltävässä asiassa esitetyt tosiseikat ja olosuhteet ja jos sovellettavan kansallisen lainsäädännön, jolla direktiivi pantiin täytäntöön, todetaan

olevan ristiriidassa direktiivin kanssa, onko mahdollista, että yhteisön säännösten tulkinta johtaa siihen, ettei kansallista lainsäädäntöä voida soveltaa?

### III Asian tarkastelu

- 3) Asetetaanko kansallisessa oikeudessa tietyn iän saavuttaminen ainoaksi edellytykseksi toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättymiselle sekä mahdollisuudelle, että työsuhde jatkuu määräaikaisena saman työntekijän ja saman työnantajan välillä saman työpaikan osalta? Säädetäänkö kansallisessa oikeudessa saman työnantajan kanssa sovittavan määräaikaisen työsuhteen sellaisesta enimmäiskestosta ja sopimuksen pidentysten sellaisesta enimmäismäärästä sen jälkeen, kun toistaiseksi voimassa ollut sopimus on muutettu määräaikaiseksi sopimukseksi, joiden päätyttyä työsuhteen jatkaminen sopimuspuolten välillä ei ole enää mahdollista?”

21. Tarkastelen yhdessä kaikkia kolmea ennakkoratkaisukysymystä, joiden tarkoituksena on selvittää, onko direktiiviä tulkittava siten, että sen kanssa on ristiriidassa kansallinen lainsäädäntö, jossa sallitaan työnantajan päättää 65 vuotta täyttäneen yliopiston professorin työsuhde ja säädetään, että tämän iän jälkeen työsuhdetta voidaan jatkaa vain yhden vuoden määräaikaisilla sopimuksilla yhteensä kaikkiaan kolme vuotta.

22. Näihin kysymyksiin vastaamiseksi on tutkittava, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö direktiivin soveltamisalaan ja säädetäänkö siinä ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta, ja jos vastaus on myönteinen, onko tällainen erilainen kohtelu ristiriidassa direktiivin kanssa.

20. Kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet Georgiev, yliopisto sekä Bulgarian, Saksan ja Slovakian hallitukset ja Euroopan komissio.

23. Direktiivin soveltamisalasta on ensinnäkin todettava, että sen 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan sitä sovelletaan unionille annetun toimivallan puitteissa kaikkiin henkilöihin, kun kyseessä ovat työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka. Pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö vaikuttaa suoraan osapuolten välillä vallitsevan työsuhteen keston ja ehtoihin sekä yleisemmin yliopiston

professorien ammatinharjoittamiseen rajoittamalla heidän työelämään osallistumistaan 65 ikävuoden jälkeen ja estämällä työelämään osallistumisen 68 ikävuoden jälkeen. Mielestäni lainsäädäntö siis kuuluu kiistatta direktiivin soveltamisalaan.<sup>7</sup>

24. Siitä kysymyksestä, säädetäänkö pääasiassa kyseessä olevassa lainsäädännössä ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta työssä ja ammatissa, on todettava, että direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaan siinä tarkoitetaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteella, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että sovellettaessa 1 kohtaa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa.

25. Koska pääasiassa kyseessä olevassa lainsäädännössä sallitaan työnantajan päättävän 65 vuotta täyttäneen yliopiston professorin työsuhde ja säädetään, että tämän iän jälkeen työsuhdetta voidaan jatkaa vain yhden vuoden määräaikaisilla sopimuksilla yhteensä kaikkiaan kolme vuotta, siinä kohdellaan 65

ja 68 vuotta täyttäneitä yliopiston professoreita epäsuotuisammin kuin muita työelämässä olevia yliopiston professoreita. Toisin kuin muiden työelämässä olevien professorien, joilla on lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, 65 vuotta täyttäneiden professorien on hyväksyttävä määräaikainen sopimus, jos he haluavat jatkaa työskentelyä. Lisäksi 68 vuotta täyttävien professorien on lopetettava toimintansa yliopistossa. Tällaisella lainsäädännöllä otetaan näin ollen käyttöön direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu ikään välittömästi perustuva erilainen kohtelu.<sup>8</sup>

26. Nyt on tutkittava, onko pääasiassa kyseessä olevasta kansallisesta lainsäädännöstä johtuva erilainen kohtelu direktiivin mukaisista vai ei. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisestä alakohdasta ilmenee, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä 2 artiklan mukaisesti kiellettyinä syrjintänä, ”jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu,

7 – Ks. analogisesti em. asia *Palacios de la Villa*, tuomion 45 ja 46 kohta ja asia *Age Concern England*, tuomion 27 ja 28 kohta.

8 – Oikeudenkäyntiaineistosta käy ilmi, että Bulgarian oikeudessa työntekijöiden työsuhde voidaan periaatteessa päättää miesten osalta 63 vuoden iästä lähtien. Vaikka yliopiston professorit vaikuttavat tältä osin olevan muita työntekijöitä edullisemmassa asemassa, he voivat siitä huolimatta olla ikään perustuvan erilaisen kohtelun kohteena, mikä saattaa olla ristiriidassa direktiivin kanssa, koska vertailukohtana on sellaisten yliopiston professorien tilanne, jotka eivät ole täyttäneet 65:tä tai 68:ää vuotta.

erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen”.

ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettu oikeutettu tavoite.<sup>10</sup>

27. Pääasiassa kyseessä olevan lainsäädännön tarkoitus ei käy nimenomaisesti ilmi sen sanamuodosta. Kuten unionin tuomioistuin on jo todennut, tällaisen kyseessä olevan kansallisen säännösten tavoitetta koskevan tarkennuksen puuttuessa on tärkeää, että asianomaisen toimenpiteen yleisestä asiayhteydestä johdettujen muiden seikkojen perusteella voidaan yksilöidä toimenpiteen taustalla oleva tavoite, jotta tuomioistuimet voivat valvoa sen oikeutusta sekä kyseisen tavoitteen toteuttamiskeinojen asianmukaisuutta ja tarpeellisuutta.<sup>9</sup>

29. Jotta kansalliselle tuomioistuimelle voidaan antaa hyödyllinen vastaus, jonka perusteella se voi ratkaista siinä vireillä olevan asian, on näin ollen tutkittava, kielletäänkö direktiivissä pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen ikään perustuva erilainen kohtelu, kun otetaan huomioon tavoitteet, joihin on vedottu mahdollisina perusteluina unionin tuomioistuimelle esitetyissä kirjallisissa huomautuksissa.

30. Ensisijaisesti on tuotu esiin tavoite, joka koskee työmahdollisuuksien jakamista sukupolvien kesken kyseisen ammattikunnan sisällä. Useat tässä asiassa huomautuksia esittäneet tahot, etenkin Bulgarian, Saksan ja Slovakian hallitukset sekä komissio, ovat todenneet, että pääasiassa kyseessä olevalla lainsäädännöllä voidaan tämän tavoitteen ansiosta tarjota nuorempien sukupolvien edustajille mahdollisuus tulla nimitetyksi professorin toimeen sekä varmistaa opetuksen ja tutkimuksen taso.

28. Pääasiassa on lopulta kansallisen tuomioistuimen, jolla ainoana on toimivalta arvioida sen käsiteltävänä olevan asian tosiseikkoja ja tulkita sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä, tehtävänä selvittää tämän lainsäädännön tarkoitus ja varmistaa, että kyseessä on todellakin direktiivin 6 artiklan 1 kohdan

31. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan mukaan oikeutettuina tavoitteina voidaan pitää erityisesti työllisyyspoliittisia sekä, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevia oikeutettuja tavoitteita. Tältä osin unionin tuomioistuin on jo katsonut, että uusien työpaikkojen

9 – Ks. mm. em. asia Petersen, tuomion 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

10 – Ks. mm. em. asia Age Concern England, tuomion 47 kohta ja asia Petersen tuomion 42 kohta.



luomisen edistäminen on kiistatta jäsenvaltioiden sosiaali- tai työllisyyspoliittinen oikeutettu tavoite ja että tätä arviointia on aivan ilmeisesti sovellettava kansallisen työmarkkinapolitiikan keinoihin, joilla pyritään parantamaan tiettyjen työntekijäryhmien mahdollisuuksia osallistua työelämään. Samoin toimenpidettä, joka on toteutettu sen edistämiseksi, että nuoret pääsevät harjoittamaan yliopiston professorin ammattia, voidaan pitää työllisyyspoliittisena toimenpiteenä.<sup>11</sup>

ikärajan soveltaminen, joka johtaa siihen, että iäkkäimmät työntekijät poistuvat työmarkkinoilta, voisi auttaa edistämään nuorimpien ammatinharjoittajien työllistymistä. Mainittuun ikärajan asettamisesta 68 vuoteen yhteisöjen tuomioistuin totesi, että kyseinen ikä vaikuttaa riittävän korkealta, jotta ammatin harjoittaminen voi päättyä.<sup>13</sup> Edellä alaviitteessä mainitusta asiasta Palacios de la Villa käy ilmi, että sama arvio voidaan esittää 65 vuoden ikärajusta<sup>14</sup> sitäkin suuremmalla syyllä silloin, kuten nyt esillä olevassa asiassa, kun kyseinen ikä ei välttämättä johda sen saavutaneen työntekijöiden eläkkeelle jäämiseen.

32. On vielä tarkistettava, ovatko kyseisen tavoitteen toteuttamiskeinot direktiivin 6 artiklan 1 kohdan sanamuodon mukaisesti ”asianmukaiset ja tarpeen”. Tältä osin on syytä muistaa, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta niiden toimenpiteiden valinnassa, joilla niiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteet voidaan toteuttaa.<sup>12</sup>

33. Yhteisöjen tuomioistuin on todennut edellä mainitussa asiassa Petersen antamassaan tuomiossa, että työllisyystilanteen kehityksen mukaan kyseessä olevalla alalla ei vaikuta kohtuuttomalta, että jäsenvaltion viranomaiset ovat katsoneet, että sellaisen

34. Mielestäni on todettava, että jäsenvaltio voi oikeutetusti pyrkiä varmistamaan tasapainoisen ikärakenteen yliopiston professorien keskuudessa asettamalla ikärajan. Katson, että eri sukupolvia edustavien opettajien ja tutkijoiden rinnakkaiselo edistää kokemusten vaihtoa ja innovointia ja kohottaa siten opetuksen ja tutkimuksen tasoa yliopistoissa. Kun otetaan lisäksi huomioon, että vapaita toimia on alalla vähän ja että urat voivat olla verrattain pitkiä, on kohtuullista ajatella,

11 – Ks. analogisesti em. asia Petersen, tuomion 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

12 – Ks. mm. asia C-555/07, Küçükdeveci, tuomio 19.1.2010 (Kok., s. I-365, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

13 – Em. asia Petersen, tuomion 70 kohta.

14 – Em. asia Palacios de la Villa, tuomion 72 kohta.

että ikäraja helpottaa nuorempien pääsyä ammattiin.

korvauksen vanhuuseläkkeen muodossa,<sup>15</sup> jonka määrää Georgiev ei lisäksi riitautaa.

35. Tältä osin on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisella lainsäädännöllä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen sen tavoitteen saavuttamiseksi, joka koskee työmahdollisuuksien jakamista sukupolvien kesken kyseisen ammattikunnan sisällä.

36. Lainsäädännön oikeasuhteisuus perustuu ensinnäkin siihen, että sekä 65- että 68-vuotiaalla yliopiston professorilla, joka siirretään pakolliselle eläkkeelle, on oikeus vanhuuseläkkeeseen. Mainitun lainsäädännön ei näin ollen voida katsoa loukkaavan kohtuuttomasti niiden työntekijöiden oikeutettuja vaatimuksia, joiden on lopetettava työnteko siitä syystä, että he ovat saavuttaneet 65–68 vuoden iän, koska tällainen lainsäädäntö ei perustu ainoastaan tiettyyn ikään, vaan siinä otetaan huomioon myös se, että asianomaiset saavat ammatillisen uransa päätteeksi taloudellisen

37. Lisäksi on todettava, että professoreille tarjolla oleva mahdollisuus harjoittaa ammatiaan 65-vuotispäivän jälkeen määräaikaisilla sopimuksilla pehmentää sääntöä, jonka mukaan eläkkeelle jäädään tässä iässä, sallimalla heidän jatkaa työelämässä vielä kolme vuotta. Tämä mahdollisuus lieventää näin ollen osaltaan erilaista kohtelua, joka kohdistuu 65 vuotta täyttäneisiin professoreihin.

38. Tämän pääasiassa kyseessä olevaan lainsäädäntöön liittyvän näkökohdan osalta on erotettava selvästi toisistaan nyt esillä oleva asia ja edellä mainittu asia Mangold. Muistutan, että tässä asiassa antamassaan tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että sellainen kansallinen toimenpide on direktiivin vastainen, joka sallii määräaikaisen työsopimuksen tekemisen 52 vuotta täyttäneen työntekijän kanssa ilman perusteltua syytä. Toisin kuin nyt esillä olevassa asiassa mainitussa asiassa annettussa tuomiossa kyseessä ollut kansallinen lainsäädäntö koski työntekijöitä,

15 – Tältä osin ks. em. asia Palacios de la Villa, tuomion 73 kohta, jossa unionin tuomioistuin viittaa vanhuuseläkkeeseen, "jonka tasoa ei voida pitää kohtuuttomana". Tämän ilmaisun sisällön määrittäminen on yksi em. asian Rosenblatt keskeisistä ongelmista.

jotka eivät olleet saavuttaneet eläkeoikeutta, eikä sopimuksien uusimiskertoja ollut rajoitettu. Lisäksi pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö koskee vain tiettyyn ryhmään kuuluvia työntekijöitä, kun edellä alaviitteessä mainitussa asiassa Mangold annetussa tuomiossa kyseessä olevaa lainsäädäntöä sovellettiin yleisesti.

sovittaa yhteen professorien mahdollinen toive harjoittaa ammattiaan vielä 65 vuotta täytettyään ja yliopistojen pakko kyetä arvioimaan vuosittain tarpeidensa ja kyseessä olevan oppiaineen luonteen perusteella, haittaako tällainen urien jatkaminen työmahdollisuuksien jakamista sukupolvien kesken professorien ammattikunnan sisällä.

39. Totean vielä, että vaikka unionin tuomioistuimien on useasti todennut, että työpaikan pysyvyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä elementtinä, se on samalla kuitenkin myöntänyt, että on olemassa olosuhteita, joissa määräaikaiset työsopimukset vastaavat sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita.<sup>16</sup>

40. Tilanne vaikuttaa olevan juuri tällainen nyt esillä olevassa asiassa. Turvautumalla määräaikaisiin sopimuksiin voidaankin

41. Edellä esitettyjen seikkojen perusteella direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa sekä 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei niiden kanssa ole ristiriidassa sellainen pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö, joka sallii työnantajan lopettaa 65 vuotta täyttäneen yliopiston professorin työsuhteen ja jonka mukaan tästä iästä lähtien työsuhdetta voidaan jatkaa vain yhden vuoden määräaikaisilla sopimuksilla yhteensä enintään kolmen vuoden ajan, jos lainsäädännön tarkoituksena on työmahdollisuuksien jakaminen sukupolvien välillä kyseisen ammattikunnan sisällä, minkä tarkistaminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä.

16 – Ks. mm. asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008 (Kok., s. I-2483, 87 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

## IV Ratkaisuehdotus

42. Kaiken edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Rayonen sad Plovdivin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei niiden kanssa ole ristiriidassa sellainen pääasias-  
sa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö, joka sallii työnantajan lopettaa 65 vuotta täyttäneen yliopiston professorin työsuhteen ja jonka mukaan tästä iästä lähtien työsuhdetta voidaan jatkaa vain yhden vuoden määräaikaisilla sopimuksilla yhteensä enintään kolmen vuoden ajan, jos lainsäädännön tarkoituksena on työmahdollisuuksien jakaminen sukupolvien välillä kyseisen ammattikunnan sisällä, minkä tarkistaminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä.