



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (viides jaosto)

12 päivänä syyskuuta 2013*

Sosiaalipolitiikka — Miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu — Ennen jäsenvaltion liittymistä unioniin tehty määräaikainen työsopimus — Sopimuksen päättyminen unioniin liittymisen jälkeen —
Palvelussuhteita koskeva järjestelmä, jonka mukaan sopimus päättyy sen vuoden viimeisenä päivänä, jona työntekijä saavuttaa eläkeiän — Eri ikä miehille ja naisille

Asiassa C-614/11,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Oberster Gerichtshof (Itävalta) on esittänyt 25.10.2011 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 30.11.2011, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer

vastaan

Anneliese Kuso,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (viides jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja T. von Danwitz sekä tuomarit A. Rosas (esittelevä tuomari), E. Juhász, D. Šváby ja C. Vajda,

julkisasiamies: N. Wahl,

kirjaaja: hallintovirkamies A. Impellizzeri,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 31.1.2013 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer, edustajanaan Rechtsanwalt B. Hainz,

— Anneliese Kuso, edustajinaan Rechtsanwalt C. Henseler, Rechtsanwalt H. Pflaum, Rechtsanwalt P. Karlberger, Rechtsanwalt W. Opetnik ja Rechtsanwältin P. Rindler,

— Euroopan komissio, asiamiehinnään V. Kreuzsitz ja C. Gheorghiu,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40), sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15; jäljempänä direktiivi 76/207), 3 artiklan 1 kohdan a ja c alakohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammer (Ala-Itävallan osavaltion maatalouskamari, jäljempänä NÖ-LLWK) ja Anneliese Kuso ja jossa on kyse viimeksi mainitun työsuhteen päättymisestä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Direktiivin 76/207 2 artiklassa säädetään seuraavaa:
 - ”1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenäkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.
 2. Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:
 - ’välitön syrjintä’: tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa;
 - –”
- 4 Direktiivin 3 artiklassa säädetään seuraavaa:
 - ”1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen tarkoittaa sitä, että julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavilla aloilla:
 - a) työpaikan, itsenäisenä ammatinharjoittajana tehdyn työn tai toimen saamisen ehdot, valinta- ja työhönottoperusteet mukaan lukien, toimialasta ja ammattiasemasta riippumatta, uralla eteneminen mukaan lukien;
 - –
 - c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka direktiivissä 75/117/ETY säädetyn mukaisesti;
 - –”
- 5 Direktiivi 76/207 kumottiin miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2006/54/EY (EUVL L 204, s. 23) 15.8.2009 lukien, kuten viimeksi mainitun direktiivin 34 artiklassa säädetään. Direktiiviä 2006/54 ei sovelleta pääasian tosiseikkoihin.

Itävallan oikeus

- 6 Yhdenvertaisesta kohtelusta annetun lain (Gleichbehandlungsgesetz; BGBl I 66/2004), jolla saatetaan erityisesti direktiivi 76/207 osaksi kansallista oikeusjärjestystä, 3 §:ssä, jonka otsikko on ”Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa”, säädetään seuraavaa:
- ”Kehenkään ei saa työsuhteessa kohdistaa sukupuolen perusteella välitöntä tai välillistä syrjintää etenkin siviilisäädyn tai perheaseman perusteella eikä varsinkaan
1. työsuhdetta solmittaessa
 -
 3. myönnettäessä vapaaehtoisia sosiaalietuuksia, jotka eivät ole palkkaa
 -
 7. työsuhdetta päätettäessä.”
- 7 Kuson työsuhdetta säännellään työntekijöiden asemasta vuonna 1921 annetulla lailla (Angestelltengesetz 1921). Lain 19 §:n 1 momentissa säädetään erityisesti, että työsuhde päättyy sen ajan päättyessä, joksi sopimus on tehty.
- 8 Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä käy ilmi, että Kuson määräaikaiseen työsopimukseen sovellettiin Niederösterreichische Landes-Landwirtschaftskammerin palvelu- ja palkkaussääntöjä (Dienst- und Besoldungsordnung der Niederösterreichischen Landes-Landwirtschaftskammer, jäljempänä DO). Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan näiden oikeudellisten sääntöjen voidaan katsoa muodostavan osan sitä kansallista lainsäädäntökokonaisuutta, johon nähden unionin tuomioistuinta pyydetään tulkitsemaan unionin oikeutta.
- 9 Kyseisessä järjestelmässä rajoitetaan työnantajan irtisanomisoikeutta ottamalla käyttöön erityinen järjestelmä, jonka mukaan työntekijä voidaan irtisanoa vain tietyin perustein, jollei kyse ole vakavasta virheestä.
- 10 DO:ssa on seuraavat säännökset:
- ”25 § Työsuhteen päättyminen
- 1) Eläkkeeseen oikeutettujen työntekijöiden työsuhde päättyy, kun
 - a) työntekijä siirretään väliaikaiselle tai pysyvälle eläkkeelle
 -
 - 2) Työntekijöiden, joita ei voida irtisanoa, työsuhde päättyy, kun
 - a) työntekijä saavuttaa määrätyn iän
 -
 - 3) Työnantaja voi lisäksi päättää sellaisen työntekijän työsuhteen, jota ei voida irtisanoa, tämän tahdon vastaisesti,

--

- c) jos työntekijä on palvelussuhteen päättämispäivänä saavuttanut sosiaaliturvalainsäädännön nojalla oikeuden eläke-etuuteen omasta vakuutuksestaan.

26 § Eläkkeelle siirtäminen

- 1) Työntekijän siirtämisestä väliaikaiselle tai pysyväälle eläkkeelle vastoin hänen tahtoaan päättää [NÖ-LLWK:n] johtokunta eläkejärjestelmän sääntöjen mukaisesti.

--

65 § Siirtyminen pysyväälle eläkkeelle

Miespuolinen työntekijä siirtyy pysyväälle eläkkeelle sen kalenterivuoden päättyessä, jona hän täyttää 65 vuotta, ja naispuolinen työntekijä sen kalenterivuoden päättyessä, jona hän täyttää 60 vuotta.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

- 11 Kuso työskenteli NÖ-LLWK:n palveluksessa 1.3.1967 lähtien toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella. Hän suostui 1.1.1980 yleisesti käytetyn sopimusmallin, johon sisältyi DO, mukaisesti siihen, että hän sai sellaisen työntekijän aseman, jota ei voida irtisanoa; tästä seurasi, että sopimuksen voimassaoloa rajoitettiin DO:n 25 §:n 2 momentin mukaisesti.
- 12 Kuso täytti 60 vuotta vuonna 2008. Henkilöstöosaston johtaja ilmoitti hänelle 18.7.2008 puhelimitse, että hänen työskentelyn jatkamista eläkeiän täyttymisen jälkeen koskeva pyyntönsä oli hylätty NÖ-LLWK:n kokouksessa 14.7.2008. NÖ-LLWK katsoi työsuhteen päättyvän vuoden 2008 lopussa. Kusolle ilmoitettiin 25.7.2008 päivätyssä kirjeessä, ettei hänen työsuhteensa jatkamista 31.12.2008 jälkeen hyväksytä ja että työsuhteen katsotaan näin ollen päättyvän 31.12.2008.
- 13 Kuso riitautti työsuhteensa päättämisen laillisuuden Landesgericht Korneuburgissa. Oberlandesgericht Wien, joka käsitteli asiaa muutoksenhakutuomioistuimena työ- ja sosiaaliturvaoikeuden alalla, muutti sen 21.1.2009 antamaa Kusolle kielteistä ratkaisua 18.3.2010 antamallaan tuomiolla. NÖ-LLWK teki tämän jälkeen Revision-valituksen Oberster Gerichtshofiin.
- 14 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin toteaa yhtäältä, että DO:ssa, joka on erottamaton osa Kuson työsopimusta, todetaan erityisesti, että työsopimus päättyy sen vuoden viimeisenä päivänä, jonka kuluessa työntekijä saavuttaa eläkeiän. Tämä ikä määräytyy eri tavoin työntekijän sukupuolen mukaan niin, että se on 60 vuotta naisille ja 65 vuotta miehille. Kyseessä oleva työsopimus on lisäksi tehty ennen kuin Itävallan tasavalta liittyi Euroopan unioniin, kun taas sopimus päättyi liittymisen jälkeen. Kun otetaan huomioon oikeusvarmuuden ja luottamuksensuojan periaatteet ja miesten ja naisten yhdenvertaista kohtelua koskevan oikeuden merkitys, ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin pohtii direktiivin 76/207 ajallista ja aineellista soveltamisalaa.
- 15 Oberster Gerichtshof toteaa toisaalta, että vaikka pääasialla on tiettyjä samankaltaisuuksia asian Kleist (C-356/09, tuomio 18.11.2010, Kok., s. I-11939) kanssa, se poikkeaa tästä ainakin kahdessa suhteessa.
- 16 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin toteaa ensiksi, että edellä mainitussa asiassa Kleist Kleistin työsuhde päätettiin yleissitovana pidetyn työehtosopimuksen perusteella, kun taas Kuson työsuhdetta säänteli määräajaksi tehty yksittäinen työsopimus.

- 17 Mainitussa asiassa työsuhteen päätyminen tapahtui lisäksi irtisanomisen perusteella. Kuson tapauksessa irtisanomista ei ole suoritettu. Pääasiassa työsuhde perustui määräaikaiseen työsopimukseen, ja se päättyi sopimuksen päättyessä. Koska tällaiset työsuhteet päättyvät yleensä sopimuksen päättyessä, ilman että tätä on tarpeen erikseen todeta, ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin pohtii, onko pääasian olosuhteet erotettava asiasta, jossa unionin tuomioistuin antoi edellä mainitun tuomion Kleist, vai onko pääasiassa mahdollista soveltaa unionin tuomioistuimen kyseisessä tuomiossa antamaa ratkaisua.
- 18 Koska Oberster Gerichtshof katsoo, että sen käsiteltävänä olevan asian ratkaisu riippuu unionin oikeuden tulkinnasta, se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Ovatko direktiivin 76/207 – – 3 artiklan 1 kohdan a ja c alakohta esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan siinä tapauksessa, että työsuhde päättyy ennen mainitun direktiivin voimaantuloa (tässä: ennen Itävallan liittymistä Euroopan unioniin) tehdyn määräaikaisen työsopimuksen perusteella yksinomaan määräajan päättyessä, sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei ole tutkittava ennen unioniin liittymistä työsopimukseen sisällytetyn työsuhteen määräaikaisuutta koskevan ehdon perusteella irtisanomisperusteena vaan ainoastaan työsopimuksen jatkamista koskevan pyynnön hylkäämisen kannalta työhönottoperusteena?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 19 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin haluaa tällä kysymyksellään selvittää, onko direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan a tai c alakohtaa tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö, joka muodostuu ennen asianomaisen jäsenvaltion liittymistä unioniin tehdyn työsopimuksen erottamattomana osana olevasta palvelussuhdetta koskevasta järjestelmästä ja jonka mukaan työsuhde päättyy, kun työntekijä saavuttaa eläkeiän, joka on vahvistettu erilaiseksi työntekijän sukupuolen mukaan, merkitsee kyseisessä direktiivissä kiellettyä syrjintää, kun asianomainen työntekijä saavuttaa tämän iän unioniin liittymisen jälkeen.

Unionin tuomioistuimelle esitetyt huomautukset

- 20 NÖ-LLWK toteaa, että pääasiassa pelkkä sopimuksen päätyminen riittää työsuhteen päättymiseen. Kuson työsuhde ei päättynyt irtisanomiseen vaan määräaikaisen työsuhteen päättymiseen. Koska direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohta koskee vain irtisanomisia, tähän säännökseen ei voida vedota. Koska pääasiassa kyseessä olevaa työsopimusta sääntelevä palvelussuhdetta koskeva järjestelmä on lisäksi peräisin ajalta ennen Itävallan tasavallan liittymistä unioniin, pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö ei voi merkitä direktiivissä tarkoitettua syrjintää. NÖ-LLWK katsoo näin ollen, että esitettyä kysymystä olisi tarkasteltava vain työhönottoperusteen näkökulmasta, mikä merkitsee kysymyksen tarkastelemista direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan perusteella.
- 21 Kuso ja Euroopan komissio sen sijaan katsovat, että esitettyä kysymystä on tarkasteltava vain työsuhteen päättymisen näkökulmasta. Koska työsuhteen velvoitteiden täytäntöönpano on jatkuvaa, on katsottava, että tällaisen sopimuksen vaikutukset tulivat direktiivin 76/207 soveltamisalaan Itävallan tasavallan unioniin liittymisestä lukien. Näin ollen väitteet, jotka perustuvat siihen, että pääasiassa kyseessä oleva työsopimus tehtiin ennen kyseistä liittymistä, on hylättävä, ja kysymystä on tutkittava direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan perusteella.

Unionin tuomioistuimen vastaus

- 22 On ratkaistava, kuuluuko DO:n 25 §:n 2 momentin a kohtaan perustuva työsuhteen päätyminen direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan soveltamisalaan, kuten Kuso ja komissio väittävät.

- 23 On ensiksi pohdittava viimeksi mainitun säännöksen ajallista sovellettavuutta pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen.
- 24 Aineellisen unionin oikeuden sääntöjä on oikeusvarmuuden ja luottamuksensuojan periaatteiden noudattamisen takaamiseksi tulkittava siten, että ne koskevat ennen niiden voimaantuloa syntyneitä tilanteita ainoastaan siinä tapauksessa, että niiden sanamuodosta, tarkoituksesta tai systematiikasta käy selvästi ilmi, että niille on annettava tällainen vaikutus (ks. mm. asia C-162/00, Pokrzeptowicz-Meyer, tuomio 29.1.2002, Kok., s. I-1049, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 25 On kuitenkin muistettava, että uutta sääntöä sovelletaan välittömästi vanhan säännön voimassa ollessa syntyneiden tilanteiden tulevaisuudessa ilmeneviin vaikutuksiin (asia 270/84, Licata v. CES, tuomio 10.7.1986, Kok., s. 2305, 31 kohta ja em. asia Pokrzeptowicz-Meyer, tuomion 50 kohta). Oikeuskäytännössä on myös todettu, että alkuperäisten sopimusten määräykset sitovat uusia jäsenvaltioita liittymisestä alkaen ja niitä sovelletaan näissä valtioissa kyseisissä sopimuksissa ja liittymisasiakirjassa määrätyin edellytyksin (ks. asia C-122/96, Saldanha ja MTS, tuomio 2.10.1997, Kok., s. I-5325, 13 kohta).
- 26 Siltä osin kuin kyse on direktiivistä 76/207 ja pääasiasta, Itävallan tasavallan, Suomen tasavallan ja Ruotsin kuningaskunnan liittymiseshdoista ja niiden sopimusten mukautuksista, joihin Euroopan unioni perustuu, tehty asiakirja (EYVL 1994, C 241, s. 21 ja EYVL 1995, L 1, s. 1) tuli voimaan 1.1.1995. Kyseisen asiakirjan 2 artiklan mukaan ”alkuperäisten sopimusten määräykset sekä toimielinten ennen liittymistä antamien säädösten säännökset ja määräykset sitovat uusia jäsenvaltioita liittymisestä alkaen, ja niitä sovelletaan näissä valtioissa kyseisissä sopimuksissa ja tässä asiakirjassa määrätyin edellytyksin”. Kyseisen asiakirjan liitteessä XV, johon asiakirjan 151 artiklassa viitataan, mainitaan nimenomaisesti direktiivi 76/207.
- 27 Koska tämän asiakirjan määräyksissä ei määrätä erityisistä edellytyksistä direktiivin 76/207 soveltamiselle lukuun ottamatta edellisessä kohdassa mainitun liittymisasiakirjan liitteessä XV olevassa V kohdassa tarkoitettua naisten yötyötä koskevaa ajallista poikkeusta, josta pääasiassa ei ole kysymys, viimeksi mainittu sitoo siis Itävallan tasavaltaa sen unioniin liittymisestä alkaen, joten sitä sovelletaan ennen tämän jäsenvaltion unioniin liittymistä syntyneiden tilanteiden tulevaisuudessa ilmeneviin vaikutuksiin (ks. vastaavasti em. asia Saldanha ja MTS, tuomion 14 kohta).
- 28 Tämän jälkeen on hylättävä NÖ-LLKW:n väite siitä, että kun Kuso vetoaa työsuhteensa päättymisen riitauttamisen perusteeksi siihen, että direktiivin 76/207 säännöksiä sovelletaan Itävallan tasavallan unioniin liittymisestä alkaen, hän pyrkii asettamaan kyseenalaisiksi ennen tätä liittymistä saavutetut oikeudet ja vaarantaa työnantajansa luottamuksensuojaa koskevan periaatteen.
- 29 Yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että määräaikaisen työsopimuksen, joka oli tehty ennen Euroopan yhteisöjen ja niiden jäsenvaltioiden sekä Puolan tasavallan välisestä assosioinnista tehdyn Eurooppa-sopimuksen, joka on hyväksytty ja tehty yhteisön puolesta 13.12.1993 tehdyllä neuvoston ja komission päätöksellä 93/743/Euratom, EHTY, EY (EYVL L 348, s. 1), oikeusvaikutukset eivät rajoitu sen allekirjoittamispäivään, vaan sillä on päinvastoin jatkuvasti oikeusvaikutuksia koko voimassaolonsa ajan (ks. vastaavasti em. asia Pokrzeptowicz-Meyer, tuomion 52 kohta).
- 30 Lisäksi luottamuksensuojan periaatteen soveltamisalaa ei saa laajentaa sellaiseksi, että yleisesti estetään uuden säännösten soveltaminen aikaisemman säännösten voimassa ollessa syntyneiden tilanteiden tuleviin vaikutuksiin (ks. vastaavasti em. asia Pokrzeptowicz-Meyer, tuomion 55 kohta).
- 31 Näissä olosuhteissa NÖ-LLKW ei ole voinut perustellusti luottaa siihen, että direktiivillä 76/207 ei ole mitään vaikutusta vuonna 1980 tehtyä sopimusta säänteleviin sääntöihin, jotka tulivat merkityksellisiksi vasta sopimuksen päättyessä. Tämän vuoksi sen, että direktiiviä sovelletaan Itävallan unioniin liittymisestä alkaen pääasiassa kyseessä olevan työsuhteen päättämisen riitauttamiseksi, ei voida katsoa vaikuttavan aiemmin saavutettuun tilanteeseen.

- 32 On toiseksi palautettava mieleen, että oikeuskäytännössä on toistuvasti todettu yhtäältä, että direktiivin 76/207 3 artikla, joka vastaa alkuperäisen direktiivin 5 artiklaa, on ehdoton ja riittävän täsmällinen, jotta yksityiset oikeussubjektit voivat vedota siihen suhteessa valtioon (ks. asia 152/84, Marshall, tuomio 26.2.1986, Kok., s. 723, Kok. Ep. VIII, s. 457, 52 kohta ja asia C-188/89, Foster ym., tuomio 12.7.1990, Kok., s. I-3313, Kok. Ep. X, s. 499, 21 kohta), ja toisaalta, että laitos, joka oikeudellisesta muodostaan riippumatta on viranomaisen toimenpiteen nojalla ja tämän valvonnan alaisuudessa velvollinen tuottamaan yleishyödyllisiä palveluja ja jolla tätä varten on erityisiä toimivaltuuksia, jotka poikkeavat yksityisten oikeussubjektien välisiin suhteisiin sovellettavista säännöistä, kuuluu sellaisten yksikköjen joukkoon, joita vastaan voidaan vedota sellaisiin direktiivin säännöksiin, joilla voi olla välittömiä oikeusvaikutuksia (ks. vastaavasti em. asia Foster ym., tuomion 22 kohta). Kuten ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuimien toteaa – pääasian asianosaisten ja komission tätä kiistämättä –, NÖ-LLWK on laitos, jolla on erityisiä toimivaltuuksia, jotka poikkeavat yksityisten oikeussubjektien välisiin suhteisiin sovellettavista säännöistä.
- 33 On kolmanneksi ratkaistava, onko direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaa tulkittava siten, että kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan työsuhde päättyy työsopimuksen päättyessä työntekijän iän perusteella, joka on miehille ja naisille eri, merkitsee kyseisessä direktiivissä tarkoitettua syrjintää.
- 34 On muistutettava yhtäältä, että pääasiassa kyseessä olevan määräaikaisen työsopimuksen päättyminen määräytyy palvelussuhteita koskevan järjestelmän DO:n perusteella, joka muodostaa erottamattoman osan kyseistä työsopimusta, ja toisaalta, että kyseisessä palvelussuhteita koskevassa järjestelmässä vahvistetaan miespuolisille ja naispuolisille työntekijöille eri ikä eläkeoikeuden täyttymisen osalta.
- 35 Oikeuskäytännössä on tosin katsottu, että määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättämisestä ei, kun sopimus on tullut päätökseensä, lähtökohtaisesti voida rinnastaa irtisanomiseen (ks. vastaavasti asia C-438/99, Jiménez Melgar, tuomio 4.10.2001, Kok., s. I-6915, 45 kohta).
- 36 Vakiintuneessa oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että yhdenvertaisen kohtelun alalla irtisanomisen käsitettä on tulkittava laajasti (ks. asia 19/81, Burton, tuomio 16.2.1982, Kok., s. 555, 9 kohta; em. asia Marshall, tuomion 34 kohta; asia 262/84, Beets-Proper, tuomio 26.2.1986, Kok., s. 773, 36 kohta; asia C-207/04, Vergani, tuomio 21.7.2005, Kok., s. I-7453, 27 kohta ja em. asia Kleist, tuomion 26 kohta).
- 37 Oikeuskäytännössä on erityisemmin katsottu yhtäältä, että direktiivin 76/207 puitteissa irtisanomisen käsite on ymmärrettävä siten, että se sisältää työntekijän ja hänen työnantajansa välisen työsuhteen päättymisen silloinkin, kun kyse on työsuhteen vapaaehtoista päättämistä koskevasta järjestelmästä (em. asia Burton, tuomion 9 kohta), ja toisaalta, että sellainen yleinen irtisanomispolitiikka, jonka mukaan naispuolinen työntekijä irtisanotaan käyttäen perusteena yksinomaan sitä, että hän on saavuttanut tai ylittänyt vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan miehille ja naisille eri, on direktiivissä kiellettyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. em. asia Marshall, tuomion 38 kohta ja em. asia Kleist, tuomion 28 kohta).
- 38 Kuten komissio toteaa kirjallisissa huomautuksissaan, pääasiassa kyseessä oleva palvelussuhteita koskeva järjestelmä on yhtäältä pakottavan luonteensa vuoksi ja toisaalta sen vuoksi, että siinä vahvistetaan eläkkeelle siirtymisen osalta eri ikä miespuolisille ja naispuolisille työntekijöille, verrattavissa unionin tuomioistuimen edellä mainitussa asiassa Kleist annetussa tuomiossa tarkastelemaan järjestelmään.
- 39 Näin ollen pääasiassa Kuson työsuhteen päättyminen DO:n 25 §:n 2 momentin a kohdan nojalla rinnastuu direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuun irtisanomiseen.

- 40 Tämän jälkeen on ratkaistava, onko kyseinen työsuhteen päättäminen direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa kielletty irtisanominen. Tätä varten on tutkittava, onko kyseisen irtisanomisen peruste direktiivin 2 artiklassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää.
- 41 Direktiivin 76/207 2 artiklan 2 kohdan ensimmäisen luetelmakohdan mukaan välitön syrjintä on tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.
- 42 Käsiteltävässä asiassa DO:n 25 §:stä seuraa, että työntekijän työsuhde päättyy, kun hän saavuttaa eläkeiän. DO:n 26 ja 65 §:n mukaan miespuolisten työntekijöiden eläkeikä on 65 vuotta, kun naispuolisten työntekijöiden eläkeikä on 60 vuotta.
- 43 Koska näissä säännöksissä käytetyssä kriteerissä viitataan nimenomaisesti työntekijöiden sukupuoleen, on katsottava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö merkitsee sukupuoleen perustuvaa erilaista kohtelua.
- 44 Sen ratkaisemiseksi, merkitseekö kyseinen erilainen kohtelu direktiivissä 76/207 tarkoitettua kiellettyä syrjintää, on tutkittava, ovatko miespuoliset työntekijät ja naispuoliset työntekijät pääasiassa kyseessä olevan kaltaisissa olosuhteissa vertailukelpoisessa tilanteessa.
- 45 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tällaisten tilanteiden vertailukelpoisuutta voidaan tutkia erityisesti erilaisen kohtelun vahvistavan sääntelyn kohteeseen nähden (ks. vastaavasti asia C-19/02, Hlozek, tuomio 9.12.2004, Kok., s. I-11491, 46 kohta ja em. asia Kleist, tuomion 34 kohta).
- 46 Pääasiassa DO:n 25, 26 ja 65 §, joissa vahvistetaan miesten ja naisten erilainen kohtelu, koskevat niitä edellytyksiä, joiden täytyessä työntekijöiden työsuhde voidaan päättää.
- 47 Naispuolisille työntekijöille myönnetyllä edulla, joka muodostuu mahdollisuudesta saada vanhuuseläkettä viisi vuotta nuorempina kuin miespuoliset työntekijät, ei ole välitöntä yhteyttä erilaiseen kohteluun johtavan sääntelyn kohteeseen.
- 48 Mainittu etu ei aseta naispuolisia työntekijöitä erityiseen tilanteeseen miespuolisiin työntekijöihin nähden, koska miehet ja naiset ovat samanlaisessa tilanteessa työsuhteen päättämisehtoien suhteen (ks. em. asia Kleist, tuomion 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 49 On siis katsottava, että miespuoliset työntekijät ja naispuoliset työntekijät ovat vertailukelpoisessa tilanteessa.
- 50 Direktiivin 76/207 2 artiklan 2 kohdan mukaan, jossa tehdään ero välittömän ja välillisen syrjinnän välillä, vain viimeksi mainittu voidaan jättää luokittelematta syrjinnäksi, jos sillä ”on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia”. Tällaista mahdollisuutta ei sen sijaan ole välittömän syrjinnän osalta.
- 51 Koska pääasiassa kyseessä olevan kaltainen lainsäädäntö merkitsee, kuten edellä 43 kohdassa on todettu, sukupuoleen välittömästi perustuvaa erilaista kohtelua, siitä aiheutuva syrjintä ei ole puolueettomasti perusteltavissa.
- 52 Näissä olosuhteissa on niin, että koska yhtäältä unionin tuomioistuin on todennut, että pääasiassa kyseessä olevalla lainsäädännöllä vahvistetun kaltainen erilainen kohtelu perustuu välittömästi sukupuoleen ja että miespuoliset työntekijät ja naispuoliset työntekijät ovat vertailukelpoisessa tilanteessa, ja koska toisaalta direktiivissä 76/207 ei säädetä välittömään syrjintään sovellettavasta poikkeuksesta, on pääteltävä, että tämä erilainen kohtelu merkitsee direktiivissä kiellettyä sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää.

- 53 Esitettyyn kysymykseen on näin ollen vastattava, että direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaa on tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö, joka muodostuu ennen asianomaisen jäsenvaltion liittymistä unioniin tehdyn työsopimuksen erottamattomana osana olevasta palvelussuhdetta koskevasta järjestelmästä ja jonka mukaan työsuhde päättyy, kun työntekijä saavuttaa eläkeiän, joka on vahvistettu erilaiseksi työntekijän sukupuolen mukaan, merkitsee kyseisessä direktiivissä kiellettyä välitöntä syrjintää, kun asianomainen työntekijä saavuttaa tämän iän unioniin liittymisen jälkeen.

Oikeudenkäyntikulut

- 54 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (viides jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY, 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaa on tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö, joka muodostuu ennen asianomaisen jäsenvaltion liittymistä Euroopan unioniin tehdyn työsopimuksen erottamattomana osana olevasta palvelussuhdetta koskevasta järjestelmästä ja jonka mukaan työsuhde päättyy, kun työntekijä saavuttaa eläkeiän, joka on vahvistettu erilaiseksi työntekijän sukupuolen mukaan, merkitsee kyseisessä direktiivissä kiellettyä välitöntä syrjintää, kun asianomainen työntekijä saavuttaa tämän iän unioniin liittymisen jälkeen.

Allekirjoitukset