



Oikeustapauskokoelma

Asia C-46/17

Hubertus John
vastaan
Freie Hansestadt Bremen

(Landesarbeitsgericht Bremenin esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 1999/70/EY – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – Perättäiset määräaikaiset työsopimukset – 5 lausekkeen 1 kohta – Toimenpiteet määräaikaisten sopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi – Direktiivi 2000/78/EY – 6 artiklan 1 kohta – Ikään perustuva syrjinnän kieltö – Kansallinen lainsäädäntö, jossa annetaan mahdollisuus lykätä työsopimuksen päättymistä työntekijän saavuttaessa tavanomaisen eläkeiän pelkästään siksi, että työntekijällä on oikeus vanhuuseläkkeeseen

Tiivistelmä – Unionin tuomioistuimen tuomio (kuudes jaosto) 28.2.2018

1. *Sosiaalipolitiikka – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Direktiivi 2000/78 – Ikään perustuvan syrjinnän kieltö – Kansallinen säännös, jonka mukaan työntekijän, joka on saavuttanut vanhuuseläkkeen saamiseksi edellytettävän lakisääteisen eläkeiän, työsuhteen päättymisen lykkääminen edellyttää työnantajan suostumusta tiettyä määräaikaista varten, on sallittu*

(Neuvoston direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohta)

2. *Sosiaalipolitiikka – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – Direktiivi 1999/70 – Soveltamisala – Työsopimus tai työsuhde, jotka on määritelty kansallisessa säännöstössä tai käytännössä – Työsopimusten automaattinen päättymisen saavutettaessa eläkkeelle lähtemisikä on pois suljettu*

(Neuvoston direktiivin 1999/70 liite)

3. *Sosiaalipolitiikka – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – Direktiivi 1999/70 – Toimenpiteet perättäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi – Perustellut syyt, jotka oikeuttavat tällaisten sopimusten uudistamisen – Kansallinen lainsäädäntö, jossa annetaan mahdollisuus lykätä työsopimuksen päättymistä työntekijän saavuttaessa tavanomaisen eläkeiän pelkästään siksi, että työntekijällä on oikeus vanhuuseläkkeeseen, on sallittu*

(Neuvoston direktiivin 1999/70 liitteessä olevan 5 lausekkeen 1 kohta)

1. Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännökselle, jonka mukaan työntekijän, joka on saavuttanut vanhuuseläkkeen saamiseksi edellytettävän lakisääteisen eläkeiän, työsuhteen päättymisen lykkääminen edellyttää työnantajan suostumusta tiettyä määräaikaa varten.

Saksan hallitus toteaa, että kun kansallinen lainsäätäjä antoi pääasiassa kyseessä olevan säännöksen, tarkoituksena oli työmarkkinaosapuolten toiveiden mukaisesti ottaa käyttöön joustava ja oikeudellisesti varma mahdollisuus jatkaa työsuhdetta tarvittaessa ja tiettyjen edellytysten täytyessä myös sen jälkeen, kun työntekijä on saavuttanut tavanomaisen eläkeiän.

Tätä tulkintaa ei muuta ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen näkemys, että pääasiassa kyseessä oleva säännös voidaan katsoa mahdollisuudeksi poiketa periaatteesta, jonka mukaan työsuhte päättyy automaattisesti kun työntekijä saavuttaa tavanomaisen eläkeiän. Toisin kuin nuoremmat työntekijät, tavanomaisen eläkeiän saavuttaneet työntekijät voivat nimittäin joko jatkaa työsuhdettaan tai jäädä kokonaan pois työelämästä.

Sillä seikalla, että työ sopimuksen osapuolet voivat lykätä työsuhteen päättymisajankohtaa myös useita kertoja, ehdoitta ja ilman ajallisia rajoituksia, ei voida kyseenalaistaa tätä toteamusta. Tällaiset seikat ovat päinvastoin omiaan lisäämään kyseisen säännöksen suotuisaa ja edullista luonnetta, koska ne ovat tapoja, jotka koskevat työsuhteen jatkamista, joka ei kuitenkaan koskaan voi tapahtua ilman työ sopimuksen molempien osapuolten välistä sopimusta, joka on tehtävä työsuhteen aikana.

(ks. 28–30 ja 33 kohta sekä tuomiolauselman 1 kohta)

2. Ks. tuomion teksti.

(voir points 37, 42-44)

3. Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännökselle, jossa annetaan työ sopimuksen osapuolille ilman muita edellytyksiä ajallisesti rajoittamaton mahdollisuus lykätä, mahdollisesti myös useita kertoja, työsuhteen sovittua päättymistä työntekijän saavuttaessa tavanomaisen eläkeiän työsuhteen aikana tehtävällä yhteisellä sopimuksella pelkästään siksi, että työntekijällä on tavanomaisen eläkeiän saavuttaessaan oikeus vanhuuseläkkeeseen.

Tässä tapauksessa on tärkeää huomata, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettulla käsitteellä ”perustellut syyt” tarkoitetaan määrätylle toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan tuossa nimellisessä yhteydessä perustella perättäisten määräaikaisten työ sopimusten käyttöä. Nämä olosuhteet voivat olla muun muassa seurausta niiden työ tehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi tällaiset työ sopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti siitä, että jäsenvaltio pyrkii hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään (tuomio 26.1.2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, 27 kohta).

Tältä osin on syytä todeta, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan työntekijä, joka saavuttaa lakisääteisen vanhuuseläkkeen saamiseksi edellytettävän tavanomaisen eläkeiän, eroaa muista työntekijöistä paitsi sosiaaliturvan osalta myös siten, että tällainen työntekijä on yleensä työuransa loppupuolella, eikä toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus näin ollen ole käytettävissä oleva vaihtoehto.

Kuten tämän tuomion 29 kohdassa on jo todettu, pääasiassa kyseessä oleva säännös voidaan katsoa mahdollisuudeksi poiketa periaatteesta, jonka mukaan työsuhde päättyy automaattisesti, kun työntekijä saavuttaa tavanomaisen eläkeiän.

Lisäksi unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että kyseisen säännöksen mukaan työsuhteen päättymisajankohdan lykkääminen edellyttää, että lykkäämisestä on työsuhteen aikana tosiasiallisesti tehty sopimus, jonka mukaan työsuhde jatkuu keskeytyksettä ja sopimusehdot pysyvät muilta osin ennallaan. Tällaiset rajoitukset antavat kyseessä olevalle työntekijälle takeen siitä, että alkuperäiset sopimusehdot säilyvät ennallaan ja että työntekijä säilyttää samalla oikeuden eläkkeeseen.

(ks. 53–57 kohta ja tuomiolauselman 2 kohta)