



# Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

ATHANASIOS RANTOS

16 päivänä marraskuuta 2023<sup>1</sup>

**Yhdistetyt asiat C-184/22 ja C-185/22**

**IK(C-184/22) ja**

**CM (C-185/22)**

**vastaan**

**KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.**

(Ennakkoratkaisupyyntö – Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – SEUT 157 artikla – Direktiivi 2006/54/EY – Miesten ja naisten yhtäläiset mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa – 2 artiklan 1 kohdan b alakohta ja 4 artiklan ensimmäinen kohta – Kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö – Välillinen syrjintä – Työehtosopimus, jossa määrätään ylityökorvauksesta kokoaikaisen työntekijän kalenterikuukausittaisen työajan ylittäviltä työtunneilta – Kokopäiväisten ja osa-aikaisten työntekijöiden erilainen kohtelu – Säännös, joka saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna – Tilastotietojen perusteella osoitettu välillinen syrjintä – Tietojen huomioon ottamista koskevat yksityiskohdat

## I Johdanto

1. Käsiteltävänä olevat Bundesarbeitsgerichtin (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) esittämät ennakkoratkaisupyyntöt koskevat etenkin SEUT 157 artiklan sekä direktiivin 2006/54/EY<sup>2</sup> 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 4 artiklan ensimmäisen kohdan tulkintaa.

2. Kyseiset ennakkoratkaisupyyntöt on esitetty asioissa, joissa asianosaisina ovat yhtäältä osa-aikaiset hoitotyöntekijät IK (asia C-184/22) ja CM (asia C-185/22)<sup>3</sup> (jäljempänä kantajat) ja toisaalta heidän työnantajansa KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. (jäljempänä vastaaja) ja joissa on kyse kantajien oikeudesta ylityökorvauksiin heidän työsopimuksissaan sovitun työajan ylittäviltä työtunneilta.

<sup>1</sup> Alkuperäinen kieli: ranska.

<sup>2</sup> Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EUVL 2006, L 204, s. 23).

<sup>3</sup> Nämä kaksi asiaa yhdistettiin unionin tuomioistuimen presidentin 19.4.2022 tekemällä päätöksellä asian käsittelyn kirjallista ja suullista vaihetta sekä tuomion antamista varten.

3. Unionin tuomioistuimen pyynnöstä keskityn tässä ratkaisuehdotuksessa tarkastelemaan kummankin asian toisen ennakkoratkaisukysymyksen a alakohtaa, jotka ovat sanamuodoiltaan samanlaiset. Kyseiset alakohtat koskevat direktiivissä 2006/54 tarkoitetun välillisen syrjinnän olemassaolon arviointia ja erityisesti tilastotietojen huomioon ottamisen yksityiskohtia sen selvittämiseksi, saattaako säännös henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna.

4. Käsiteltävänä olevissa ennakkoratkaisupyynnöissä unionin tuomioistuimella on tilaisuus edelleen täsmentää asianmukaista menetelmää eli sitä, onko tarkasteltava ainoastaan niitä tilastotietoja, jotka koskevat kyseessä olevan kansallisen toimenpiteen epäedulliseen asemaan saattamaa henkilöryhmää, vai onko käytettävä myös tietoja, jotka koskevat kyseisen toimenpiteen ulkopuolelle jäävää henkilöryhmää.

## II Asiaa koskevat oikeussäännöt

### A *Unionin oikeus*

5. Direktiivin 2006/54 johdanto-osan 30 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Todistustaakkaa koskevien sääntöjen antaminen on tärkeää varmistettaessa, että yhdenvertaisen kohtelun periaate voidaan panna tehokkaasti täytäntöön. Kuten tuomioistuin on todennut, tämän vuoksi olisi säädettävä sen varmistamisesta, että todistustaakka siirtyy vastaajalle, kun syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä lukuun ottamatta menettelyitä, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen kansallisen elimen on selvittävä tosiseikat. On kuitenkin syytä täsmentää, että niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä, on edelleen asianomaisen kansallisen elimen tehtävä kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Jäsenvaltion tehtävänä on käsittelyn kaikissa vaiheissa saattaa voimaan todistusoikeudellisia säännöksiä, jotka ovat kantajalle tässä esitettyä edullisempia.”

6. Kyseisen direktiivin 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on taata miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

Tätä varten siinä on säännöksiä, joilla pyritään panemaan yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön seuraavilla aloilla:

--

b) työehdot, mukaan lukien palkka;

--

Siinä on myös säännöksiä, joilla pyritään takaamaan, että täytäntöönpanoa tehostetaan ottamalla käyttöön asianmukaiset menettelyt.”

7. Direktiivin 2 artiklan, jonka otsikko on ”Määritelmät”, 1 kohdan a alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

- a) ’välitön syrjintä’: tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa;
- b) ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia”.

8. Mainitun direktiivin 4 artiklassa, jonka otsikko on ”Syrjintäkielto”, säädetään seuraavaa:

”Välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava.

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

9. Direktiivin 2006/54 14 artiklan, jonka otsikko on ”Syrjinnän kieltäminen”, 1 kohdan c alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavien seikkojen suhteen:

--

- c) työh ehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka [EY] 141 artiklassa määrätyn mukaisesti”.

## **B Saksan oikeus**

### *1. Osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsopimuksista annettu laki*

10. Osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsopimuksista 21.12.2000 annetun lain (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz)),<sup>4</sup> sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasioihin, 4 §:n, jonka otsikko on ”Syrjinnän kieltäminen”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Osa-aikaista työntekijää ei saa työn osa-aikaisuuden perusteella kohdella epäedullisemmin kuin vastaavaa kokoaikaista työntekijää, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä. Osa-aikaisen työntekijän on saatava palkka tai muu jakokelpoinen rahanarvoinen vastike, joka vastaa vähintään hänen työaikansa osuutta vastaavan kokoaikaisen työntekijän työajasta.”

<sup>4</sup> BGBl. 2000 I, s. 1966.

## 2. AGG

11. Yhdenvertaisesta kohtelusta 14.8.2006 annetun yleisen lain (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz),<sup>5</sup> sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasioihin (jäljempänä AGG), 1 §:ssä, jonka otsikko on ”Lain tavoite”, säädetään seuraavaa:

”Tämän lain tavoitteena on estää tai poistaa kaikki syrjintä, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoli-identiteettiin.”

12. Kyseisen lain 7 §:n, jonka otsikko on ”Syrjinnän kieltäminen”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työntekijöitä ei saa syrjiä minkään 1 §:ssä tarkoitettujen seikan perusteella; tämä pätee myös silloin, kun syrjintään syyllistynyt henkilö ainoastaan olettaa syrjinnän yhteydessä, että jokin 1 §:ssä tarkoitettu seikka on olemassa.”

13. Mainitun lain 15 §:n, jonka otsikko on ”Vahingonkorvaus”, 1 ja 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Jos syrjintäkieltoa rikotaan, työnantaja on velvollinen korvaamaan tästä aiheutuneet vahingot. Tätä ei sovelleta, jos työnantajan ei voida katsoa olevan vastuussa syrjintäkiellon rikkomisesta.

2. Työntekijä voi vaatia asianmukaista rahamääräistä korvausta vahingosta, joka ei ole varallisuusvahinko. – –”

### 3. *Laki naisten ja miesten palkkauksen läpinäkyvyyden edistämisestä*

14. Naisten ja miesten palkkauksen läpinäkyvyyden edistämisestä 30.6.2017 annetun Saksan lain (Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern) (Entgelttransparenzgesetz)<sup>6</sup> 3 §:n, jonka otsikko on ”Välillisen ja välittömän sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän kieltäminen”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä kaikissa samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on kielletty.”

15. Kyseisen lain 7 §:ssä, jonka otsikko on ”Samapalkkaisuutta koskeva vaatimus”, säädetään seuraavaa:

”Työsuhteessa ei ole sallittua sopia eikä maksaa samassa tai samanarvoisessa työssä työntekijän sukupuolen perusteella palkkaa, joka alittaa vastakkaiseen sukupuoleen kuuluvan työntekijän palkan.”

<sup>5</sup> BGBl. 2006 I, s. 1897.

<sup>6</sup> BGBl. 2017 I, s. 2152.

#### 4. MTV

16. Ammattiliitto ver.din ja vastaajan välillä 8.3.2017 tehdyn työehtosopimuksen (Manteltarifvertrag, jäljempänä MTV) 10 §:ssä, jonka otsikko on ”Työaika”, määrätään seuraavaa:

”1. Kokoaikaisen työntekijän säännöllinen viikkotyöaika taukoja lukuun ottamatta on keskimäärin 38,5 tuntia.

--

Kokoaikaisen työntekijän säännöllinen päivittäinen työaika on 7 tuntia 42 minuuttia.

--

6. Jos työn määrä edellyttää ylityötä, siitä on lähtökohtaisesti annettava määräys. -- Ylityö on rajattava välttämättömiin tapauksiin, ja se on jaettava mahdollisimman tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden kesken.

7. Ylityötunneilla tarkoitetaan määräyksestä tehtyjä työtunteja, jotka ylittävät 1 momentin ensimmäisen ja kolmannen lausekkeen mukaisen säännöllisen työajan puitteissa tehdyt, työvuorolistojen tai yrityksen käytäntöjen mukaiset työtunnit. 13 §:n 1 momentin mukaan kokoaikaisen työntekijän kalenterikuukausittaisen työajan ylittävistä ylityötunneista, joita ei voida korvata myöntämällä vapaata kyseisenä kalenterikuukautena, maksetaan lisiä. --”

17. MTV:n 13 §:n, jonka otsikko on ”Ylityökorvaukset, lisät ja korvaukset epäsuotuisina aikoina tehdystä työstä”, 1 momentissa määrätään seuraavaa:

”MTV:n 10 §:n 7 momentin mukaisesta ylityöstä maksettava kompensatio on 1/167 työehtosopimuksen mukaisesta kuukausipalkasta ylityötuntia kohden. Edellä 10 §:n 7 momentin 2 lausekkeen mukaisesta ylityöstä maksettava ylityölisä on 30 prosenttia.”

### III Pääasiat, ennakkoratkaisukysymykset ja asian käsittely unionin tuomioistuimessa

18. Vastaja on kotidialyysihoitoja tarjoava yhdistys, joka toimii koko Saksan liittovaltion alueella eri toimipaikoissa ja työllistää sekä lääkäreitä että muuta henkilöstöä. MTV-sopimusta sovelletaan kaikissa kyseisissä toimipaikoissa muun muassa kantajien työsopimukseen; kantajat työskentelevät osa-aikaisina hoitotyöntekijöinä siten, että IK:n (asia C-184/22) työaika on 40 % ja CM:n (asia C-185/22) työaika 80 % kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä viikkotyöajasta.

19. Vastaajan antamien tietojen mukaan sen kaikista yli 5 000 työntekijästä 76,96 % on naisia ja kaikista työntekijöistä 52,78 % on osa-aikaisia. Näistä osa-aikaisista työntekijöistä 84,74 % on naisia ja 15,26 % miehiä, kun taas kokoaikaisista työntekijöistä 68,20 % on naisia ja 31,80 % miehiä.

20. Vastaja pitää yllä työaikatilejä muiden muassa kantajille. IK:n työaikatilillä oli maaliskuun 2018 lopussa työaikahyvitystä 129 tuntia 24 minuuttia, ja CM:n työaikatilillä oli helmikuun 2018 lopussa työaikahyvitystä 49 tuntia. Nämä ovat kantajien työsopimuksessa mainitun työajan ylittäviä tehtyjä työtunteja. Vastaja ei ole maksanut heille MTV:n 10 §:n 7 momentin toisen virkkeen (jäljempänä kyseessä oleva kansallinen määräys) mukaista ylityölisää eikä ole kirjannut heidän työaikatileilleen ylityökorvausta vastaavaa hyvitystä.

21. Kantajat nostivat kanteen saadakseen etenkin ylityölisää vastaavan työaikahyvityksen sekä AGG:n 15 §:n 2 momentin mukaisen korvauksen. Tältä osin kantajat väittivät, että kun vastaaja ei myöntänyt heille ylityölisää eikä kirjannut heidän työaikatileilleen kyseisen korvauksen mukaista työaikahyvitystä, se syrji heitä lainvastaisesti osa-aikatyöntekijöinä suhteessa kokoaikaisiin työntekijöihin. Lisäksi heitä syrjittiin välillisesti heidän sukupuolensa perusteella, sillä työnantajan osa-aikaisista työntekijöistä valtaosa on naisia. Vastaaja puolestaan väitti, että kyseessä olevasta kansallisesta määräyksestä ei johdu lainvastaista syrjintää osa-aikaisuuden perusteella eikä myöskään sukupuolen perusteella.

22. Landesarbeitsgericht (osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa) katsoi, että kantajia syrjittiin osa-aikaisuuden perusteella, ja velvoitti vastaajan kirjaamaan ylityölisää vastaavan hyvityksen heidän työaikatileilleen. Sitä vastoin kyseinen tuomioistuin hylkäsi kantajien kanteen siltä osin kuin siinä vaadittiin korvauksen maksamista AGG:n 15 §:n 2 momentin nojalla. Kantajat ovat tehneet ennakkoratkaisupyynnön esittäneeseen Bundesarbeitsgerichtein Revision-valituksen korvauksen saamiseksi. Vastaaja on tehnyt Revision-vastavalituksen siitä, että se veloitettiin kirjaamaan ylityölisät kantajien työaikatileille.

23. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että kysymys sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja kysymys osa-aikaisuuteen perustuvasta syrjinnästä ovat keskeisiä pääasioiden ratkaisemisen kannalta. Mitä tulee käsiteltävänä olevien asioiden toisen ennakkoratkaisukysymyksen a alakohtaan, kyseinen tuomioistuin toteaa, että sen lähtökohtana on periaate, jonka mukaan SEUT 157 artiklaa sekä direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä kohtaa sovellettaessa vastaus kysymykseen siitä, koskeeko erilainen kohtelu huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä, riippuu siitä, mihin henkilöryhmään kyseessä olevaa säännöstöä sovelletaan,<sup>7</sup> ja että tältä osin on tärkeää ottaa huomioon kaikki sen kansallisen säännösten soveltamisalaan kuuluvat työntekijät, johon erilainen kohtelu perustuu.<sup>8</sup> Kyseisten työntekijöiden osalta on syytä verrata niiden työntekijöiden osuuksia, joihin kyseessä oleva sääntö vaikuttaa, ja niiden työntekijöiden osuuksia, joihin se ei vaikuta, sekä miespuolisten että naispuolisten työntekijöiden joukossa eli kummassakin ryhmässä.<sup>9</sup>

24. Kyseisen tuomioistuimen mukaan MTV:tä sovelletaan kaikissa vastaajan toimipaikoissa, ja sen 1 §:n mukaisesti sitä sovelletaan kaikkiin vastaajan työntekijöihin. MTV:n 2 §:n 1 momentin nojalla sen soveltamisalan ulkopuolelle jäävät mainitun tuomioistuimen mukaan vain ”työntekijät, joiden palkka ylittää ylimmän palkkaluokan korkeimman tason, – – johtajat sekä lääkärit”. MTV:n 2 §:n 2 momentissa määrätään lisäksi, että koulutettavat kuuluvat muiden työehtosopimusten piiriin, jos tällaisia sopimuksia on olemassa. Siinä tapauksessa, että unionin tuomioistuimen toisen ennakkoratkaisukysymyksen a alakohtaan antaman vastauksen mukaan pääasioiden ratkaiseminen edellyttää sen selvittämistä, aiheutuuko MTV:n soveltamisalan poikkeuksista vaikutuksia miesten ja naisten suhteellisiin osuuksiin vastaajan kokoaikaisista ja osa-aikaisista työntekijöistä ja jos aiheutuu, niin millaisia, Landesarbeitsgerichtin tehtävänä on selvittää tarvittavat tosiseikat.

<sup>7</sup> Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin mainitsee tältä osin tuomion 13.1.2004, Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, 73 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

<sup>8</sup> Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa tuomioon 6.12.2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, 40 kohta) ja tuomioon 3.10.2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, 47 ja 52 kohta).

<sup>9</sup> Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa tuomioon 3.10.2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, 47 ja 52 kohta).

25. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että sen selvittämiseksi, koskeeko erilainen kohtelu huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä, on tässä tapauksessa verrattava niitä vastaajan mies- ja naispuolisten työntekijöiden osuuksia, joihin kyseessä oleva kansallinen määräys vaikuttaa kielteisesti. Pääasioissa kyseisiä prosentiosuuksia ei tosin ole vielä lopullisesti vahvistettu. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että naisten ryhmä on huomattava sekä osa-aikaisissa että kokoaikaisissa työntekijöissä. Miesten ryhmä taas on merkittävästi pienempi, joskin kokoaikaisissa työntekijöissä se on suurempi kuin osa-aikatyöntekijöissä.

26. Näissä olosuhteissa kyseinen tuomioistuin tiedustelee, onko SEUT 157 artiklaa sekä direktiivin 2006/54/2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä kohtaa tulkittava siten, että tällaisessa tapauksessa sen toteamiseksi, että erilainen kohtelu koskee huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä, riittää, että osa-aikaisista työntekijöistä naisia on huomattavasti suurempi määrä kuin miehiä, vai onko lisäksi kokoaikaisista työntekijöistä huomattavasti useamman tai jopa merkittävästi suuremman osan oltava miehiä.

27. Mainittu tuomioistuin korostaa, että jälkimmäistä tilannetta ei pääasioissa esiinny, koska kokoaikaisista työntekijöistä naisia on 68,20 % ja miehiä vain 31,80 %. Naisia on siis huomattava enemmistö sekä osa-aikaisista että kokoaikaisista vastaajan työntekijöistä. Sama tuomioistuin ei omien sanojensa mukaan pysty arvioimaan vaadittavalla varmuudella, miten tällaisessa tilanteessa on todettava, koskeeko erilainen kohtelu unionin oikeudessa tarkoitettussa merkityksessä huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä.

28. Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht on päättänyt lykätä asioiden käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko SEUT 157 artiklaa ja direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä kohtaa tulkittava siten, että kansallisen työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan ylityölisää maksetaan vain kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta, merkitsee kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden erilaista kohtelua?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

a) onko SEUT 157 artiklaa sekä direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä kohtaa tulkittava siten, että tällaisessa tapauksessa sen toteamiseksi, että erilainen kohtelu koskee huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä, ei riitä, että osa-aikaisista työntekijöistä naisia on huomattavasti suurempi määrä kuin miehiä, vaan lisäksi kokoaikaisista työntekijöistä huomattavasti useamman tai merkittävästi suuremman osan on oltava miehiä?

b) vai seuraako unionin tuomioistuimen 26.1.2021 antamansa tuomion Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64) 25–36 kohdassa, joiden mukaan myös vammaisten ryhmän sisällä ilmenevä erilainen kohtelu voi kuulua direktiivin 2000/78/EY<sup>[10]</sup> 2 artiklassa tarkoitettun syrjinnän käsitteen alaan, toteamasta jotain muuta myös SEUT 157 artiklan ja direktiivin 2006/54/EY kannalta?

<sup>10</sup> Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi (EYVL 2000, L 303, s. 16).

- 3) Jos unionin tuomioistuin vastaa ensimmäiseen kysymykseen myöntävästi ja toisen kysymyksen a ja b kohtaan siten, että pääasian kaltaisessa tilanteessa voitaisiin todeta, että palkkaukseen liittyvä erilainen kohtelu koskee huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä, onko SEUT 157 artiklaa sekä direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä virkettä tulkittava siten, että kyse on oikeutetusta tavoitteesta, jos työehtosopimuksen osapuolet pyrkivät – ensimmäisessä kysymyksessä esitetyn kaltaisella – määräyksellä yhtäältä vaikuttamaan siihen, ettei työnantaja määrää ylityötä ja että työntekijät, jotka tekevät sovittua enemmän työtä, saavat ylityölisän, mutta toisaalta myös estämään sen, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikaisia työntekijöitä, minkä vuoksi työehtosopimuksessa määrätään, että ylityölisää maksetaan vain kokoaikaisen työntekijän kalenterikuukausittaisen työajan ylittäviltä työtunneilta?
- 4) Onko direktiivin 97/81/EY<sup>[11]</sup> liitteessä olevan osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että kansallisen työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan ylityölisää maksetaan vain kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta, merkitsee kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden erilaista kohtelua?
- 5) Jos unionin tuomioistuin vastaa neljänteen kysymykseen myöntävästi, onko direktiivin 97/81/EY liitteessä olevan osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että asiallisena syynä voidaan pitää sitä, että työehtosopimuksen osapuolet pyrkivät – neljännessä kysymyksessä esitetyn kaltaisella – määräyksellä yhtäältä vaikuttamaan siihen, ettei työnantaja määrää ylityötä ja että työntekijät, jotka tekevät sovittua enemmän työtä, saavat ylityölisän, mutta toisaalta myös estämään sen, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikaisia työntekijöitä, minkä vuoksi työehtosopimuksessa määrätään, että ylityökorvausta maksetaan vain kokoaikaisen työntekijän kalenterikuukausittaisen työajan ylittäviltä työtunneilta?”

29. Kirjallisia huomautuksia unionin tuomioistuimelle esittivät kantajat, Saksan, Suomen ja Puolan hallitukset sekä Euroopan komissio.

#### IV Asioiden tarkastelu

30. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee asioissa C-184/22 ja C-185/22 esittämänsä toisen ennakkoratkaisukysymyksen a alakohdassa, johon unionin tuomioistuin on pyytänyt tässä ratkaisuehdotuksessa keskittymään, lähinnä, onko SEUT 157 artiklaa sekä direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä kohtaa tulkittava siten, että välillisen syrjinnän toteamisen yhteydessä sen toteamiseksi, että näennäisesti puolueeton kansallinen säännös saattaa ”henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna”, on riittävää, kun tietyn sukupuolen suhteellinen osuus kyseisen säännöksen epäedulliseen asemaan saattamista työntekijöistä on merkittävästi suurempi, vai onko lisäksi tarpeen, että toisen sukupuolen osuus työntekijöistä, joita mainittu säännös ei koske, on merkittävästi suurempi.

31. SEUT 157 artiklan 1 kohdassa määrätään, että ”jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka”. Lisäksi direktiivin 2006/54 4 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan ”välitön tai

<sup>11</sup> Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annettu neuvoston direktiivi (EYVL 1998, L 14, s. 9).



välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava”. Saman direktiivin 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaan ”välillisellä syrjinnällä” tarkoitetaan ”tilanne[tta], jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia”.

32. Tästä määritelmästä seuraa, että direktiivissä 2006/54 tarkoitettu ”välillinen syrjintä” on olemassa, kun täyttyy kolme edellytystä, joiden osalta kyseessä olevan kansallisen toimenpiteen tekijän tarkoitusperiä ei oteta huomioon. Ensinnäkin on olemassa näennäisesti puolueeton toimenpide, jossa ei tehdä muodollista eroa eri henkilöryhmien välille samassa tai samanarvoisessa työssä. Toiseksi kyseinen toimenpide asettaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna. Kolmanneksi tällaista erityisen epäedullista asemaa ei voida perustella sellaisilla objektiivisilla seikoilla, joilla ei ole mitään tekemistä sukupuolen perustuvan syrjinnän kanssa<sup>12</sup>.

33. Tässä tapauksessa on niin, että ensinnäkin kyseessä olevan kansallisen määräyksen näennäisen puolueettomuuden edellytykseen ei liity erityistä hankaluutta. Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevista päätöksistä ilmenee näet, että kyseistä asianomaisen työehtosopimuksen määräystä<sup>13</sup>, jonka mukaan kokoaikaisen työntekijän kalenterikuukauden työtunnit ylittävistä työstä maksetaan ylityölisää, sovelletaan kaikissa vastaajan toimipaikoissa ja poikkeuksia lukuun ottamatta kaikkiin vastaajan työntekijöihin<sup>14</sup>. Koska mainittu määräys siis koskee erottelematta sekä mies- että naispuolisia työntekijöitä, se ei merkitse direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välitöntä syrjintää.

34. Toiseksi on niin, että mitä tulee erityisen epäedullista asemaa koskevaan edellytykseen, se merkitsee ensiksikin, että henkilöryhmän on oltava epäedullisessa asemassa, mikä tässä tapauksessa koskee osa-aikaisia työntekijöitä ylityölisien maksamisen kannalta. Huomautan, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien on ilmoittanut, että käsiteltävänä olevien asioiden toinen ennakkoratkaisukysymys on esitetty vain siltä varalta, että ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen vastataan myöntävästi. Tältä osin olen sitä mieltä, että kyseessä oleva kansallinen määräys saattaa osa-aikaiset työntekijät epäedulliseen asemaan, koska heille ei makseta työehtosopimuksissa sovitun työajan ylittävistä työtunneista ylityölisää kokoaikaisen työntekijän työtuntimäärään asti<sup>15</sup>. Toisin sanoen näistä ylityötunneista maksetaan pienempi korvaus kuin kokoaikaisen työntekijän tekemistä ylityötunneista<sup>16</sup>.

35. Toiseksi näennäisen puolueettoman toimenpiteen tuloksena on käytännössä oltava henkilöiden saattaminen sukupuolensa perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna. Tältä osin oikeuskäytännössä on tunnustettu tilastojen hyödyllisyys välillisen syrjinnän mahdollista olemassaoloa tutkittaessa jo kauan sitten, etenkin tuomiossa 31.3.1981, Jenkins (96/80, EU:C:1981:80, 13 kohta). Kyseisessä tuomiossa viitattiin tilanteeseen, jossa ”huomattavasti pienempi osa” naispuolisista työntekijöistä miespuolisiin verrattuna voi

<sup>12</sup> Näiden kolmen edellytyksen soveltamisesta ks. etenkin tuomio 5.5.2022, BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, 47–69 kohta).

<sup>13</sup> Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan direktiivin 2006/54 kontekstissa miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden välisen syrjinnän kieltä koskee myös kaikkia sopimuksia, joilla säännellään palkkatyötä kollektiivisesti (ks. tuomio 18.11.2020, Syndicat CFTC, C-463/19, EU:C:2020:932, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksiin).

<sup>14</sup> Tässä vaiheessa ei vaikuta siltä, että MTV:n soveltamista koskevat poikkeukset olisivat merkityksellisiä nyt käsiteltävien asioiden toisen ennakkoratkaisukysymyksen a alakohtaan vastaamisen kannalta (ks. tältä osin tämän ratkaisuehdotuksen 24 kohta).

<sup>15</sup> 38,5 tuntia viikossa, kuten MTV:n 10 §:n 1 momentissa todetaan.

<sup>16</sup> Ks. tältä osin tuomio 27.5.2004, Elsner-Lakeberg (C-285/02, EU:C:2004:320, 17 kohta).

saada täysimääräisen tuntipalkan. Tämä viittaus on toistettu etenkin tuomiossa 13.5.1986, Bilka-Kaufhaus (170/84, EU:C:1986:204, 29 kohta). Tässä mielessä unionin tuomioistuin on noudattanut pragmaattista lähestymistapaa tutkiessaan syrjintää<sup>17</sup>.

36. Unionin lainsäätävä on sittemmin vahvistanut ”välillisen syrjinnän” käsitteen etenkin direktiivissä 2002/73/EY,<sup>18</sup> joka on korvattu direktiivillä 2006/54. Jälkimmäisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa esitetty ”välillisen syrjinnän” määritelmä on täsmälleen sama kuin direktiivin 2002/73 1 artiklan 2 kohdan toiseen luetelmakohtaan sisältyvä määritelmä. Kyseisessä määritelmässä ei viitata *määrällisiin* edellytyksiin välillistä syrjintää tutkittaessa, kuten ei muissakaan direktiivin 2006/54 säännöksissä. Mainitussa määritelmässä käytetään näet *laadullista* lähestymistapaa, jonka mukaan on tutkittava, voiko kyseessä oleva kansallinen toimenpide jo luonteensa puolesta saattaa henkilöitä näiden sukupuolen perusteella ”erityisen epäedulliseen asemaan” toiseen sukupuoleen verrattuna. Tästä seuraa, että kansallisen tuomioistuimen on tutkittava kaikki asian kannalta merkitykselliset laadulliset seikat määrittääkseen, onko tällainen epäedullinen asema olemassa, esimerkiksi tarkastelemalla tilannetta asianomaisessa jäsenvaltiossa tai yleisesti unionissa eikä pelkästään siinä yrityksessä, johon riidanalaista säännöstä sovelletaan. Lisäksi tällaisissa tilanteissa voi osoittautua erittäin vaikeaksi saada tilastotietoja<sup>19</sup> tai saatuja tietoja voi olla vaikea käyttää<sup>20</sup> tai tulkita<sup>21</sup>.

37. Unionin tuomioistuin on kuitenkin myös tässä laadullisessa lähestymistavassa edelleen viitannut tilastotietoihin silloin, kun niitä on olemassa, välillisen syrjinnän olemassaolon vahvistamiseksi miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanon yhteydessä. Direktiiviin 2006/54 liittyvän unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tällaisesta erityisen epäedullisesta asemasta voidaan näet katsoa olevan kyse muun muassa silloin, jos osoitetaan, että kansallinen säännöstö *vaikuttaa kielteisesti huomattavasti suurempaan osuuteen* yhtä sukupuolta olevista henkilöistä verrattuna toista sukupuolta oleviin henkilöihin<sup>22</sup>. Kuten kyseisen direktiivin 30 perustelukappaleesta ilmenee, niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan olettaa kyseessä olevan välillinen syrjintä, kuuluu kansallisille tuomioistuimille kansallisen oikeuden tai kansallisten käytäntöjen mukaisesti, ja kansallisessa oikeudessa tai kansallisissa käytännöissä voidaan määrätä erityisesti, että välillinen syrjintä voidaan osoittaa mitä tahansa keinoa käyttäen *ja myös tilastotietojen perusteella*<sup>23</sup>.

38. Painotan, että kyseiset tilastotiedot ovat vain yksi seikka muiden joukossa ja että ne voivat lisäksi olla monenlaisia. Unionin tuomioistuin onkin katsonut, että työntekijä, joka katsoo kärsineensä sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä, voi tukea sitä, että syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä, nojautumalla asianomaisen jäsenvaltion työmarkkinoita koskeviin yleisiin tilastotietoihin, jos asianomaisen ei voida odottaa esittävän merkityksellisen työntekijäryhmän osalta tarkempia tietoja, koska kyseiset tiedot ovat vaikeasti saatavilla tai niitä on jopa mahdotonta

<sup>17</sup> Ks. julkisasiamies Lenzin ratkaisuehdotus asiassa Enderby (C-127/92, EU:C:1993:313, 15 k.).

<sup>18</sup> Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta 23.9.2002 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EYVL 2002, L 269, s. 15).

<sup>19</sup> Ks. Ellis, E. ja Watson, O, *EU Anti-Discrimination Law*, 2. Painos, Oxford University Press, Oxford 2012, erityisesti s. 151.

<sup>20</sup> Ks. vastaavasti julkisasiamies Medinan ratkaisuehdotus asiassa INSS (Täyteen työkyvyttömyyteen perustuvien eläkkeiden kasautuminen) (C-625/20, EU:C:2022:132, 1 kohta), jonka mukaan numeroiden ja tilastojen käyttö voi olla ongelmallista välillisen syrjinnän osoittamisessa, koska tulos voi vaihdella vertailussa käytettävän viiteryhmän mukaan.

<sup>21</sup> Ks. Barnard, C. ja Hepple, B., *Indirect Discrimination: Interpreting Seymour-Smith*, Cambridge Law Journal, 58(2), 1999, s. 399–412. Tekijät esittävät kriittisen näkemyksen unionin tuomioistuimen omaksumasta lähestymistavasta, jossa käytetään tilastotietoja, erityisesti ennakkoratkaisupyynnön yhteydessä.

<sup>22</sup> Tuomio 5.5.2022, BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

<sup>23</sup> Ks. tuomio 24.9.2020, YS (Ylemmän henkilöstön ammatilliset lisäeläkkeet) (C-223/19, EU:C:2020:753, 50 kohta) ja tuomio 5.5.2022, BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, 50 kohta).

saada<sup>24</sup>. Ei riitä, että arvioidaan niiden henkilöiden lukumäärää, joihin sääntö vaikuttaa, koska tämä määrä riippuu koko kyseisessä jäsenvaltiossa työskentelevien työntekijöiden määrästä sekä miespuolisten työntekijöiden ja naispuolisten työntekijöiden jakaumasta kyseisessä jäsenvaltiossa<sup>25</sup>.

39. Siinä tapauksessa, että kansallisella tuomioistuimella on tilastotietoja käytettävissään, unionin tuomioistuin on katsonut, että kansallisen tuomioistuimen asiana on ottaa huomioon kaikki sen kansallisen säännösten soveltamisalaan kuuluvat työntekijät, johon erilainen kohtelu perustuu<sup>26</sup>, ja että *paras tapa vertailla tilastoja* on verrata ensinnäkin niiden työntekijöiden suhteellista osuutta, joihin mainittu erilainen kohtelu vaikuttaa, miespuolisen työvoiman osalta ja toisaalta samaa suhteellista osuutta naispuolisen työvoiman osalta<sup>27</sup>.

40. On syytä korostaa, että vaikka tilastotietojen käytöstä voikin olla hyötyä välillisen syrjinnän olemassaolon vahvistamiseksi, kyseisiin tietoihin on suhtauduttava varoen, koska saatujen tulosten pätevyys riippuu tilastojen laatimistavasta<sup>28</sup>. Unionin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on tältä osin kansallisen tuomioistuimen tehtävänä arvioida, missä määrin sille esitetyt tilastotiedot ovat päteviä ja voidaanko ne ottaa huomioon; sen on toisin sanoen arvioitava muun muassa, voidaanko niiden katsoa ilmaisevan muuta kuin satunnaisia tai suhdanteita kuvaavia ilmiöitä ja ovatko ne riittävän merkityksellisiä<sup>29</sup>.

41. Kolmanneksi on niin, että mikäli tilastot, jotka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voi ottaa huomioon, todella osoittaisivat, että yhtä sukupuolta olevien työntekijöiden prosenttiosuus, joihin kyseessä oleva kansallinen säännöstö vaikuttaa, on huomattavasti korkeampi kuin toista sukupuolta olevien työntekijöiden, jotka myös kuuluvat kyseisen säännösten soveltamisalaan, olisi katsottava, että tällainen tilanne merkitsee direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohdan vastaista sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, ellei tätä säännöstöä voida perustella objektiivisilla seikoilla, joilla ei ole mitään tekemistä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kanssa<sup>30</sup>.

42. Huomautan, että ei ole olemassa viitearvoa, jonka ylittyessä tilastot katsottaisiin riittäviksi, vaan tämä arviointi on luonteeltaan olennaisesti empiiristä<sup>31</sup>. Näiden tilastotietojen on kuitenkin oltava merkityksellisiä eli niiden on koskettava riittävää henkilömäärää ollakseen edustavia, mutta niiden on myös oltava täsmällisiä ja yksiselitteisiä.

43. Pääasioiden osalta ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevista päätöksistä ilmenee, että tarkasteltaessa sitä, merkitseekö kyseessä oleva kansallinen määräys välillistä syrjintää direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettussa merkityksessä, otetaan huomioon vastaajaa koskevia tilastotietoja. Tämän ratkaisuehdotuksen 39 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä seuraa, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on määritettävä niiden työntekijöiden suhteellinen osuus, joihin mainittu erilainen kohtelu vaikuttaa, miespuolisen työvoiman osalta ja toisaalta sama suhteellinen osuus naispuolisen työvoiman osalta.

<sup>24</sup> Ks. vastaavasti tuomio 3.10.2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, 56 kohta).

<sup>25</sup> Ks. tuomio 8.5.2019, Villar Láiz (C-161/18, EU:C:2019:382, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

<sup>26</sup> Ks. mm. tuomio 30.6.2022, INSS (Täyteen työkyvyttömyyteen perustuvien eläkkeiden kasautuminen) (C-625/20, EU:C:2022:508, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tältä osin huomautan, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on todennut, että pääasioissa prosenttiosuuksia ei ole vielä lopullisesti vahvistettu.

<sup>27</sup> Ks. mm. tuomio 6.12.2007, Voß (C-300/06, EU:C:2007:757, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

<sup>28</sup> Ks. oikeuskirjallisuudessa Robin-Olivier, S., "L'émergence de la notion de discrimination indirecte: évolution ou révolution?", teoksessa Fines, F., Gauthier, C. ja Gautier, M., *La non-discrimination entre les Européens*, Pedone, Pariisi, 2012, s. 23–36, erityisesti s. 30.

<sup>29</sup> Ks. etenkin tuomio 3.10.2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

<sup>30</sup> Ks. tältä osin tuomio 5.5.2022, BVAEB (C-405/20, EU:C:2022:347, 50 ja 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

<sup>31</sup> Ks. oikeuskirjallisuudessa etenkin Alberton, G., "Et la Cour de cassation se fit plus 'européaniste' que la CJUE", *AJDA*, 2018, nro 6, s. 340.

44. Tässä tapauksessa ennakkoratkaisupyyntöä esittämistä koskevista päätöksistä ilmenee, että vastaajalla on yli 5 000 työntekijää ja että näistä 76,98 % on naisia. Kaikista vastaajan työntekijöistä 52,78 % on osa-aikaisia. Osa-aikaisista työntekijöistä 84,74 % on naisia ja 15,26 % miehiä.

45. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustele toisen ennakkoratkaisukysymyksensä a alakohdassa, onko sen toteamiseksi, että naispuoliset työntekijät ovat erityisen epäedullisessa asemassa direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettussa merkityksessä, riittävää, että osa-aikaisten työntekijöiden ryhmässä naisia on huomattavasti suurempi määrä kuin miehiä, vai edellytetäänkö lisäksi, että koko-aikaisten työntekijöiden ryhmästä huomattavasti useampi tai merkittävästi suurempi osa on miehiä.

46. Tässä tapauksessa naispuoliset työntekijät ovat enemmistönä sekä siinä ryhmässä, jonka kyseessä oleva kansallinen määräys saattaa ”edullisempaan asemaan”, että siinä ryhmässä, jonka se saattaa ”epäedulliseen asemaan”. Tällaisessa tilanteessa ei nähdäkseni ole ilmeistä, että kyseinen määräys saattaisi naiset erityisen epäedulliseen asemaan miehiin verrattuna.

47. Kuten olen jo maininnut, olen tältä osin sitä mieltä, että kansallisen tuomioistuimen on valittava laadullinen lähestymistapa ja ettei sen pidä rajoittua käyttämään pelkkiä tilastotietoja. Kyseinen lähestymistapa edellyttää, että tutkitaan työmarkkinoita kokonaisuudessaan eikä pelkästään asianomaisessa yrityksessä.

48. Tilastotietojen, joiden huomioon ottamisen yksityiskohdista ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää oikeuskysymyksen, osalta on syytä palauttaa mieliin direktiivissä 2006/54 tarkoitettun välillisen syrjinnän tarkastelun logiikka.

49. Aivan ensinnäkin on niin, että jo kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan sanamuodonkin mukaan välillinen syrjintä viittaa ainoastaan sellaiseen säännökseen, perusteeseen tai käytäntöön, joka saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella ”epäedulliseen asemaan” toiseen sukupuoleen verrattuna. Näin ollen mainitussa 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa keskitytään ”epäedulliseen asemaan” saatettujen henkilöiden ryhmään, joka tässä tapauksessa on osa-aikaisten työntekijöiden ryhmä. Kyseisessä säännöksessä ei mainita ”edullisempaan asemaan” saatettuja henkilöitä eli niitä, joita kyseessä oleva toimenpide ei koske. Mainitun säännöksen sanamuodosta seuraa siten, että välillinen syrjintä voi olla ilmeistä jo pelkästään sen seikan perusteella, että henkilöt saatetaan sukupuolensa perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna.

50. Toiseksi on niin, että tämän ratkaisuehdotuksen 39 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaan *paras tapa vertailla tilastoja* on verrata yhtäältä niiden työntekijöiden suhteellista osuutta, joihin mainittu erilainen kohtelu vaikuttaa, miespuolisen työvoiman osalta ja toisaalta samaa suhteellista osuutta naispuolisen työvoiman osalta. Näin ollen unionin tuomioistuin on nimenomaisesti lausunut noudatettavasta lähestymistavasta ja katsonut, että sen määrittämiseksi, merkitseekö kansallinen toimenpide välillistä syrjintää, on tarkasteltava epäedulliseen asemaan saatettuja henkilöitä. Tältä osin on nähdäkseni syytä lainata erästä unionin tuomioistuimen viimeaikaista tuomiota, nimittäin tuomiota 24.2.2022, TGSS (Kotitaloustyöntekijöiden työttömyys) (C-389/20, EU:C:2022:120). Kyseisessä tuomiossa, joka koski kansallista säännöstä,

jonka mukaan työttömyysetuudet eivät kuuluneet kotitaloustyöntekijöille lakisääteisessä sosiaaliturvajärjestelmässä myönnettäviin sosiaaliturvaetuuksiin, unionin tuomioistuin katsoi seuraavaa:

”45. On – – todettava, että – – esitetyistä tilastotiedoista ilmenee yhtäältä, että 31.5.2021 – – yleiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuului 15 872 720 palkattua työntekijää, joista 7 770 798 oli naisia (48,96 prosenttia palkatuista työntekijöistä) ja 8 101 899 miehiä (51,04 prosenttia palkatuista työntekijöistä). Toisaalta kotitaloustyöntekijöiden erityisjärjestelmään kuului samana ajankohtana 384 175 palkattua työntekijää, joista 366 991 oli naisia (95,53 prosenttia tähän erityisjärjestelmään kuuluvista henkilöistä eli 4,72 prosenttia naispuolisista palkatuista työntekijöistä) ja 17 171 miehiä (4,47 prosenttia kyseiseen erityisjärjestelmään kuuluvista työntekijöistä eli 0,21 prosenttia miespuolisista palkatuista työntekijöistä).

46. Näistä tilastotiedoista ilmenee siten, että niiden Espanjan yleiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvien naispuolisten palkattujen työntekijöiden osuus, joihin pääasiassa kyseessä olevasta kansallisesta säännöksestä johtuva erilainen kohtelu vaikuttaa, on huomattavasti suurempi kuin miespuolisten palkattujen työntekijöiden osuus.”

51. Unionin tuomioistuin tutki näin ollen välillistä syrjintää koskevan oikeuskäytäntönsä mukaisesti ainoastaan epäedulliseen asemaan saatettujen henkilöiden eli kotitaloustyöntekijöiden ryhmää, josta 95,53 % oli naisia, eikä ottanut huomioon kaikkia yleisen sosiaaliturvajärjestelmän piiriin kuuluvia henkilöitä, jotka jakautuivat tasapuolisesti naisiin (48,96 % palkatuista työntekijöistä) ja miehiin (51,04 % palkatuista työntekijöistä).

52. Lisäksi on todettava, että direktiivin 2006/54 tavoitteena on kieltää kaikenlainen sukupuoleen perustuva syrjintä ja etenkin välillinen syrjintä. Unionin tuomioistuin on tähän asti katsonut kyseisen tavoitteen vaativan, että tutkitaan erityisesti niistä henkilöistä muodostuvan ryhmän tilanne, jotka kansallinen toimenpide saattaa epäedulliseen asemaan. Nähdäkseni mainittu tavoite ei anna aihetta myös sen henkilöryhmän tilanteen huomioon ottamiseen, jota kyseinen toimenpide ei koske. Mikäli kyseessä oleva kansallinen toimenpide saattaa työntekijöitä näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toisen sukupuolen työntekijöihin verrattuna, on tällöin tutkittava, onko se perusteltavissa objektiivisilla seikoilla, joilla ei ole mitään tekemistä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kanssa.

53. Katson näin ollen, että naispuolisten työntekijöiden direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettua erityisen epäedullisen aseman toteamiseksi on tutkittava ainoastaan epäedullisessa asemassa olevien työntekijöiden ryhmää. Lisään, että koska laadullisen lähestymistavan toteuttamisessa voi esiintyä hankaluuksia pyrittäessä määrittämään, saattaako näennäisen puolueeton säännös, peruste tai käytäntö henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, kysymys osa-aikatyöhön perustuvasta syrjinnästä, jota esillä olevien asioiden neljäs ja viides ennakkoratkaisukysymys koskee, voi nähdäkseni toimia asianmukaisena perusteena kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun varmistamiselle<sup>32</sup>.

54. Ehdotan siis, että toisen ennakkoratkaisukysymyksen a alakohtaan vastataan, että SEUT 157 artiklaa sekä direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä kohtaa on tulkittava siten, että välillisen syrjinnän olemassaoloa arvioitaessa kansallisen tuomioistuimen on sen toteamiseksi, että näennäisen puolueeton kansallinen säännös saattaa

<sup>32</sup> Ks. tältä osin tuomio 19.10.2023, Lufthansa CityLine (C-660/20, EU:C:2023:789).

”henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna”, tutkittava kaikki luonteeltaan laadulliset merkitykselliset seikat määrittääkseen, onko tällainen epäedullinen asema olemassa. Tilastotietojen – jotka ovat vain yksi seikka muiden joukossa – osalta on selvitettävä, onko yhdellä sukupuolella merkittävästi suurempi suhteellinen osuus niiden työntekijöiden ryhmässä, jotka kyseinen kansallinen säännös saattaa epäedulliseen asemaan, ilman, että sen lisäksi on tarpeen, että toisella sukupuolella olisi merkittävästi suurempi suhteellinen osuus niiden työntekijöiden ryhmässä, johon mainittua säännöstä ei sovelleta.

## V Ratkaisuehdotus

55. Edellä esitettyjen näkökohtien perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Bundesarbeitsgerichtin yhdistetyissä asioissa C-184/22 ja C-185/22 esittämän toisen ennakkoratkaisukysymyksen a alakohtaan seuraavasti:

SEUT 157 artiklaa sekä miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä kohtaa

on tulkittava siten, että

välillisen syrjinnän olemassaoloa arvioitaessa kansallisen tuomioistuimen on sen toteamiseksi, että näennäisen puolueeton kansallinen säännös saattaa ”henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna”, tutkittava kaikki luonteeltaan laadulliset merkitykselliset seikat määrittääkseen, onko tällainen epäedullinen asema olemassa. Tilastotietojen – jotka ovat vain yksi seikka muiden joukossa – osalta on selvitettävä, onko yhdellä sukupuolella merkittävästi suurempi suhteellinen osuus niiden työntekijöiden ryhmässä, jotka kyseinen kansallinen säännös saattaa epäedulliseen asemaan, ilman että sen lisäksi on tarpeen, että toisella sukupuolella olisi merkittävästi suurempi suhteellinen osuus niiden työntekijöiden ryhmässä, johon mainittua säännöstä ei sovelleta.