



# Oikeustapauskokoelma

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

**IK**

**vastaan**

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

(Bundesarbeitsgerichtin esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

**Unionin tuomioistuimen tuomio (ensimmäinen jaosto) 29.7.2024**

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – SEUT 157 artikla – Naisten ja miesten yhdenvertainen kohtelu työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa – Direktiivi 2006/54/EY – 2 artiklan 1 kohdan b alakohta ja 4 artiklan ensimmäinen kohta – Sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän kieltä – Osa-aikatyö – Direktiivi 97/81/EY – Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus – 4 lauseke – Kielto soveltaa osa-aikatyöntekijöihin epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin – Ylityölisän maksaminen osa-aikatyöntekijöille ylityötunneista vain kokoaikaisten työntekijöiden tavanomaisen työajan ylittäviltä työtunneilta

1. *Sosiaalipolitiikka – UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus – Direktiivi 97/81 – Osa-aikaisten työntekijöiden syrjinnän kieltä – Miespuoliset ja naispuoliset työntekijät – Mahdollisuudet työhön ja työsuhteen ehdot – Yhdenvertainen kohtelu – Direktiivi 2006/54 – Kansallinen lainsäädäntö, jossa säädetään ylityölisän maksamisesta osa-aikaisille työntekijöille yksinomaan kokoaikaisille työntekijöille vahvistetun tavanomaisen työajan ylittäviltä työtunneilta – Osa-aikatyöntekijöiden epäedullisempi kohtelu – Perustelujen puuttuminen (SEUT 157 artikla; neuvoston direktiivin 97/81 liitteessä olevan 4 lausekkeen 1 kohta)*

(ks. 30–38, 40, 42–45, 47 ja 49–53 kohta sekä tuomiolauselman 1 kohta)

2. *Sosiaalipolitiikka – UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemä osa-aikatyötä koskeva puitesopimus – Direktiivi 97/81 – Osa-aikaisten työntekijöiden syrjinnän kieltä – Miespuoliset ja naispuoliset työntekijät – Mahdollisuudet työhön ja työsuhteen ehdot – Yhdenvertainen kohtelu – Direktiivi 2006/54 – Kansallinen lainsäädäntö, jossa säädetään ylityölisän maksamisesta osa-aikaisille työntekijöille yksinomaan kokoaikaisille työntekijöille vahvistetun tavanomaisen työajan ylittäviltä työtunneilta – Pääosin naispuoliset osa-aikaiset työntekijät – Välillinen syrjintä – Perustelujen puuttuminen (SEUT 157 artikla; Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohta ja 4 artiklan ensimmäinen kohta)*

(ks. 56–61, 63–65, 67 ja 70–73 kohta sekä tuomiolauselman 2 kohta)

## Tiivistelmä

Unionin tuomioistuin, jolle Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt ennakkoratkaisupyynnön, täsmentää, millä edellytyksillä ylityötunneista maksettavaa palkanlisää, josta osa-aikaisten työntekijöiden osalta säädetään ainoastaan vertailukelpoisessa tilanteessa oleville kokoaikaisille työntekijöille vahvistetun tavanomaisen työajan ylittävältä työajalta, on pidettävä ”epäedullisempaa” kohteluna ja sukupuoleen perustuvana välillisenä syrjintänä.

IK (asia C-184/22) ja CM (asia C-185/22) ovat koko Saksan liittotasavallan alueella toimivan avohoidon dialyysipalvelujen tarjoajan KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV:n palveluksessa osa-aikaisina hoitotyöntekijöinä. He ovat työsopimustensa perusteella velvollisia työskentelemään siten, että IK:n työaika on 40 % ja CM:n työaika on 80 % kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä viikkotyöajasta, joka on yleisessä työehtosopimuksessa vahvistettu 38,5 tunniksi.

Pääasian kantajat nostivat Arbeitsgerichtissä (työtuomioistuin, Saksa) kanteen, jossa he vaativat maksettavaa ylityölisää vastaavaa työajanhyvitystä heidän työsopimuksessaan sovitun työajan ylittävistä ylityötunneista sekä korvausta. He väittivät, että heitä on kohdeltu epäedullisemmin kuin kokoaikaisia työntekijöitä sillä perusteella, että he työskentelivät osa-aikaisesti, ja että he ovat joutuneet sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän kohteeksi, koska pääasian vastaaja työllistää osa-aikaisesti enimmäkseen naisia.

Koska nämä kanteet hylättiin, IK ja CM valittivat Landesarbeitsgericht Hesseniin (Hessenin osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa), joka velvoitti työnantajan hyvittämään heidän työaikatilejään mutta hylkäsi vaatimuksen korvauksen maksamisesta.

Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin, jolle tehtiin Revision-valitus, on päättänyt tiedustella unionin tuomioistuimelta, oliko IK:ta ja CM:tä kohdeltu osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen<sup>1</sup> 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuina osa-aikatyöntekijöinä ”epäedullisemmin”, ja onko heihin kohdistunut direktiivissä 2006/54<sup>2</sup> tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää.

### *Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta*

Unionin tuomioistuin toteaa ensinnäkin, että kansallinen säännöstö, jonka mukaan osa-aikatyöntekijöille maksetaan ylityötunneista maksettavaa ylityölisää ainoastaan sellaisista työtunneista, jotka on suoritettu vastaavassa tilanteessa olevien kokoaikaisen työntekijöiden osalta säädetyn säännöllisen työajan ylittävältä ajalta, merkitsee puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua osa-aikatyöntekijöiden ”epäedullisempaa” kohtelua.

Se korostaa tältä osin ensinnäkin, että tätä lauseketta ei pidä tulkita suppeasti ja että sillä pyritään soveltamaan syrjintäkiellon periaatetta osa-aikatyöntekijöihin.

<sup>1</sup> 6.6.1997 tehty osa-aikatyötä koskeva puitesopimus (jäljempänä puitesopimus), joka on Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9) liitteenä.

<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 2006/54/EY (EUVL 2006, L 204, s. 23).

Koska nyt käsiteltävässä asiassa ei voida kiistää, että pääasian kantajien työsuoritukset ovat rinnastettavissa kokoaikaisten työntekijöiden työsuorituksiin, unionin tuomioistuin tutkii seuraavaksi kysymystä siitä, kohdellaanko osa-aikaisina hoitotyöntekijöinä työskenteleviä henkilöitä ja kokoaikaisina hoitotyöntekijöinä työskenteleviä henkilöitä eri tavoin.

Ennakkoratkaisupyynnöistä ilmenee tältä osin, että osa-aikaisena hoitotyöntekijänä työskentelevän henkilön on tehtävä sama työtuntimäärä kuin kokopäiväisenä hoitotyöntekijänä työskentelevän henkilön, jotta hän voi saada ylityötunneista maksettavan ylityölisän, ottamatta huomioon kyseisen henkilön työsopimuksessa yksilöllisesti sovittua tavanomaista työaikaa. Siten kokoaikaisina hoitotyöntekijöinä työskentelevät henkilöt saavat ylityötunneista maksettavan ylityölisän siitä ensimmäisestä työtunnista lähtien, joka ylittää heidän tavanomaisen työaikansa, eli 38,5 viikkotuntia, kun taas osa-aikaisina hoitotyöntekijöinä työskentelevät henkilöt eivät saa ylityölisää työtunneista, jotka ylittävät heidän työsopimuksissaan sovittun tavanomaisen työajan, mutta jotka alittavat kokoaikaisina hoitotyöntekijöinä työskenteleville henkilöille vahvistetun tavanomaisen työajan.

Näin ollen näyttää siltä, että henkilöitä, jotka työskentelevät osa-aikaisina hoitotyöntekijöinä kohdellaan ”epäedullisemmin” kuin kokopäiväisinä hoitotyöntekijöinä työskenteleviä henkilöitä.

Lopuksi unionin tuomioistuin esittää ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle tarpeelliset tiedot, jotta se voi arvioida, voidaanko tätä erilaista kohtelua pitää perusteltuna puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuna asiallisen syyn vuoksi.

Se muistuttaa tältä osin, että asiallisen syyn käsite edellyttää, että todettua erilaista kohtelua voidaan perustella sillä, että on olemassa kyseessä olevalle työhedolle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia seikkoja siinä erityisessä asiayhteydessä, johon työehto kuuluu, ja näin on oltava objektiivisten ja läpinäkyvien arviointiperusteiden perusteella, jotta voidaan varmistaa, että kyseinen erilainen kohtelu vastaa todellista tarvetta, että sillä voidaan saavuttaa asetettu tavoite ja että se on tätä varten tarpeellinen.

Siitä kysymyksestä, voiko tavoite saada työnantaja luopumaan velvoittamasta työntekijöitä tekemään näille työntekijöille erikseen sovittun työajan ylittäviä työtunteja, ja toisaalta tavoite välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikaisia työntekijöitä, olla puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu ”asiallinen syy”, on todettava, että sillä, että osa-aikatyöntekijöille ja kokoaikaisille työntekijöille vahvistetaan ylityötunneista maksettavan ylityölisän osalta yhtenäinen kynnyks, ei voida osa-aikatyöntekijöiden osalta saavuttaa kyseistä tavoitetta.

Lisäksi tavoitteesta, jolla pyritään välttämään kokoaikaisten työntekijöiden epäedullinen kohtelu osa-aikatyöntekijöiden kohteluun verrattuna, on todettava, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan ylityötuntien osalta samalla tavalla kuin osa-aikatyöntekijöitä, jollei pro rata temporis -periaatteen soveltamisesta muuta johdu. Siten myöskään tällä toisella tavoitteella ei voida oikeuttaa osa-aikaisten ja kokoaikaisten työntekijöiden erilaista kohtelua.

Toiseksi unionin tuomioistuin päätelee, että kyseessä oleva kansallinen säännöstö johtaa myös SEUT 157 artiklassa ja direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa ja 4 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitettuun välilliseen syrjintään.

Vaikka nyt käsiteltävässä asiassa on kyseessä näennäisesti neutraali toimenpide, ennakkoratkaisupyyntöistä ilmenee, että tämä toimenpide saattaa huomattavasti suuremman osan naispuolisia henkilöitä miespuolisia henkilöitä epäedullisempaan asemaan ilman, että on myös tarpeen, että työntekijöiden ryhmä, jota kyseinen säännöstö ei saata epäedulliseen asemaan, eli kokoaikaiset työntekijät, koostuu huomattavasti suuremmasta määrästä miehiä kuin naisia. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida, missä määrin sille esitetyt työvoiman tilannetta koskevat tiedot ovat päteviä ja voidaanko ne ottaa huomioon. Kansallisen tuomioistuimen on tutkittava myös kaikki laadulliset merkitykselliset seikat sen määrittämiseksi, onko tällaista epäedullista kohtelua olemassa, ottamalla huomioon kaikki työntekijät, joihin sovelletaan sitä kansallista lainsäädäntöä, johon kyseessä oleva erilainen kohtelu perustuu.

Lisäksi tätä välillistä syrjintää ei – samoista syistä kuin ei osa-aikaistenkaan työntekijöiden epäedullisempaa kohtelua kokoaikaisiin työntekijöihin verrattuina – voida oikeuttaa yhtäältä tavoitteella saada työnantaja luopumaan työntekijöiden velvoittamisesta tekemään ylityötunteja, jotka ylittävät heidän työsopimuksissaan erikseen sovitun työajan, eikä toisaalta tavoitteella välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikatyöntekijöitä.