



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (seitsemäs jaosto)

1 päivänä lokakuuta 2015*

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Yhdenvertaisen kohtelun ja ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteet — Direktiivi 2000/78/EY — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — 2 artiklan 1 kohta ja 2 kohdan a alakohta — Ikään perustuva erilainen kohtelu — Tilanteiden vertailukelpoisuus — Sellaisen määräaikaisen työsopimuksen päättymiseen perustuvan korvauksen maksaminen, jonka tarkoituksena on epävarmuuden kompensoiminen — Se, että tätä korvausta ei makseta nuorille, jotka työskentelevät koulu- tai yliopistolomiensa aikana

Asiassa C-432/14,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka conseil de prud'hommes de Paris (Ranska) on esittänyt 12.9.2014 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 22.9.2014, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

O

vastaan

Bio Philippe Auguste SARL,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (seitsemäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J.-C. Bonichot sekä tuomarit A. Arabadjiev (esittelevä tuomari) ja C. Lycourgos,

julkisasiamies: E. Sharpston,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 3.6.2015 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— O, itse,

— Ranskan hallitus, asiamiehinään D. Colas ja R. Coesme,

— Euroopan komissio, asiamiehenään D. Martin,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat O ja Bio Philippe Auguste SARL ja joka koskee sitä, että Bio Philippe Auguste SARL on kieltäytynyt myöntämästä O:lle hänen määräaikaisen työnsopimuksensa päättyessä sopimuksen päättymiseen perustuvaa korvausta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 1 artiklan mukaan kyseisen direktiivin ”tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”.
- 4 Kyseisen direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:
 - ”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 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 epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;
 - b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos
 - i) kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia – –

– –”

Ranskan oikeus

- 5 Työlain (code du travail) L. 1243-8 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Silloin, kun määräaikaisen työnsopimuksen päättyessä työnsopimussuhteet eivät jatku toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella, työntekijällä on oikeus saada palkanlisänä sopimuksen päättymiseen perustuva korvaus, jonka tarkoituksena on hänen tilanteensa epävarmuuden kompensoiminen.

Tämä korvaus vastaa 10:tä prosenttia työntekijälle maksettavasta kokonaisbruttopalkasta.

Se lisätään työntekijälle maksettavaan kokonaisbruttopalkkaan. Se maksetaan sopimuksen päättyessä samanaikaisesti viimeisen palkan kanssa ja se sisältyy vastaavaan palkkalaskelmaan.”

6 Työlain L. 1243-10 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Sopimuksen päättymiseen perustuvaa korvausta ei suoriteta,

- 1° jos sopimus on tehty L. 1242-2 §:n 3° kohdan tai L. 1242-3 §:n nojalla, jollei edullisemmissa sopimusmääräyksissä toisin määrätä
- 2° jos sopimus on tehty nuoren kanssa ajanjaksoksi, joka sisältyy hänen koulu- tai yliopistolomiinsa
- 3° jos työntekijä kieltäytyy tekemästä toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta saman työn tai samankaltaisen työn tekemiseksi vähintään samalla palkalla
- 4° jos sopimus päätetään ennenaikaisesti työntekijän aloitteesta, työntekijän vakavan virheen takia tai ylivoimaisen esteen takia.”

7 Sosiaaliturvalain (code de la sécurité sociale) L. 381-4 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Korkeakoulujen, teknillisten korkeakoulujen, grandes écoles -korkeakoulujen ja näiden koulujen pääsykokeisiin valmistavien toisen asteen luokkien oppilaat ja opiskelijat, jotka eivät ole sosiaalivakuutettuja muulla kuin L. 380-1 §:ssä säädetyllä perusteella tai sosiaalivakuutetun edunsaajia ja jotka eivät ylitä tiettyä ikärajaa, kuuluvat pakollisen sosiaalivakuutuksen piiriin. Tätä ikärajaa voidaan nostaa muun muassa asepalvelukseen astumisen tai palvelusajan pidentämisen takia.”

8 Sosiaaliturvalain R. 381-5 §:ssä täsmennetään, että ”L. 381-4 §:ssä tarkoitetuksi ikärajaksi vahvistetaan 28 vuotta”.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

- 9 Bio Philippe Auguste SARL otti pääasian kantajan 21.12.2010, jolloin hän oli opiskelija, työhön sellaisella määräaikaisella työsopimuksella, joka tehtiin ajanjaksoksi 21.12.–24.12.2010, joka sisältyi hänen yliopistolomiinsa. Hänen sopimuksensa voimassaolon päätyttyä hänelle ei työlain L. 1243-10 §:n 2° kohdan perusteella maksettu sopimuksen päättymiseen perustuvaa korvausta.
- 10 Koska pääasian kantaja katsoi, että kyseinen säännös on ristiriidassa niiden perustuslain säännösten kanssa, joilla taataan yhdenvertaisen kohtelun periaate ja ikään perustuvan syrjinnän kieltö, hän saattoi asian conseil de prud’hommes de Parisin käsiteltäväksi saadakseen 23,21 euroa sopimuksen päättymiseen perustuvana korvauksena, määräaikaisen sopimuksensa luokitelluksi uudelleen toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi ja 4 500 euroa korvauksena ilman todellista ja vakavaa syytä tapahtuneesta irtisanomisesta.
- 11 Pääasian kantaja esitti 1.3.2012 perustuslainmukaisuutta koskevan ensisijaisesti käsiteltävän kysymyksen. Conseil de prud’hommes de Paris siirsi tämän kysymyksen 10.1.2014 antamallaan tuomiolla Cour de cassationin käsiteltäväksi. Cour de cassation siirsi kyseisen kysymyksen 9.4.2014 antamallaan tuomiolla Conseil constitutionnelin käsiteltäväksi.
- 12 Conseil constitutionnel totesi 13.6.2014 tekemässään päätöksessä nro 2014-401 QPC, että ”riidanalaisia säännöksiä sovelletaan ainoastaan oppilaisiin ja opiskelijoihin, jotka eivät ole ylittäneet sosiaaliturvalain L. 381-4 §:ssä tarkoitettua ikärajaa, pakollisen sosiaalivakuutuksen piiriin kuulumiseksi heidän oppilaitokseen tai yliopistoon kirjoittautumisensa perusteella”, ja katsoi yhtäältä, että ”väite, joka koskee sitä, että lainsäätäjät ei ole riidanalaisia säännöksiä antaessaan määritellyt käsitettä ’nuori’, [ei pitänyt] paikkaansa”, ja toisaalta, että ”yhdenvertaisen kohtelun periaate ei ole esteenä sille, että oppilaita tai opiskelijoita koskevien laintasoisten säännösten soveltamiselle asetetaan ikäraja”.

13 Lisäksi Conseil constitutionnel muistutti, että ”sopimuksen päättymiseen perustuvaa korvausta maksetaan määräaikaisella sopimuksella työhön otetulle työntekijälle ’hänen tilanteensa epävarmuuden kompensoimiseksi’ silloin, kun hänen sopimuksensa päättyessä työsopimussuhteet eivät jatku toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella”, ja päätteli tästä, että ”opiskelijat, jotka on otettu työhön määräaikaisella työsopimuksella ajanjaksoksi, joka sisältyy heidän koulu- tai yliopistolomakausiinsa, eivät ole samanlaisessa tilanteessa niiden opiskelijoiden kanssa, jotka työskentelevät samanaikaisesti kuin he jatkavat opintojaan, eivätkä muiden määräaikaisella työsopimuksella työskentelevien työntekijöiden kanssa” ja että näin ollen ”lainsäätäjät on ottanut käyttöön erilaisen kohtelun, joka perustuu tilanteiden erilaisuuteen ja joka liittyy suoraan lain tavoitteeseen, kun se on sulkenut tämän korvauksen maksamisen pois silloin, kun sopimus on tehty sellaisen oppilaan tai opiskelijan kanssa, joka on otettu työhön hänen koulu- tai yliopistolomiensa aikana ja jonka tarkoituksena on näiden lomien päätyttyä jatkaa koulunkäyntiään tai opintojaan”.

14 Näissä olosuhteissa conseil de prud’hommes de Paris päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskeva yleinen periaate esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle (Ranskan työlain L. 1243-10 §), jonka mukaan nuoret, jotka työskentelevät koulu- tai yliopistolomiensa aikana, eivät voi saada työsuhteen epävarmuuteen perustuvaa korvausta, jota maksetaan sellaisen määräaikaiseen työsopimukseen perustuvan työsuhteen perusteella, jonka jälkeen ei tehdä tarjousta toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

Tutkittavaksi ottaminen

15 Pääasian kantaja on nimenomaisesti myöntänyt istunnossa, että hän oli sukulaisuussuhteessa pääasian vastaajan johtajiin ja että pääasia oli pantu vireille ainoastaan pääasiassa kyseessä olevien säännösten riitauttamisen tarkoituksessa. Se, että pääasian vastaaja ei ole esittänyt huomautuksia missään menettelyn vaiheessa, selittyi hänen mukaansa sillä, että kyse on pienestä summasta.

16 Tällaisessa asiayhteydessä on todennäköistä, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltäväksi on saatettu keinotekoinen riita, jonka todellisena kohteena ei ole sopimuksen päättymiseen perustuvan korvauksen saaminen vaan pelkkä kyseisten säännösten kyseenalaistaminen.

17 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, joka yksin tuntee suoraan pääasian tosiseikat ja joka voi siis parhaiten suorittaa tarvittavat tarkastukset, tehtävänä on tutkia, onko asia näin, ja tarvittaessa päättää tästä mahdollisesti aiheutuvista, kansallisessa oikeudessa säädetyistä vaikutuksista siihen ratkaisuun, jota siltä pyydetään.

18 Joka tapauksessa on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että jos kansallisen tuomioistuimen esittämät kysymykset koskevat unionin oikeuden säännöksen tulkintaa, unionin tuomioistuimen on lähtökohtaisesti vastattava kysymyksiin, ellei ole ilmeistä, että ennakkoratkaisupyynnöllä pyritään todellisuudessa saamaan unionin tuomioistuimelta ratkaisu keinotekoisien riidan avulla taikka neuvoa-antava lausunto yleisluonteisista tai hypoteettisista kysymyksistä tai että pyydetyllä unionin oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävänä olevan asian tosiseikkoihin tai kohteeseen taikka että unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja tai oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (tuomio DR ja TV2 Danmark, C-510/10, EU:C:2012:244, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 19 Näin ollen ei voida sulkea pois sitä, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen pyytämä unionin oikeuden tulkinta vastaa tosiasiallisesti siihen objektiiviseen tarpeeseen, joka erottamattomasti liittyy siinä vireillä olevan tuomioistuinasian ratkaisemiseen. On nimittäin riidatonta, että pääasian asianosaisten välillä tehty työsopimus pantiin tosiasiallisesti täytäntöön ja että sen soveltaminen tuo esiin unionin oikeuden tulkintaa koskevan kysymyksen (ks. vastaavasti tuomio Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, 38 kohta).
- 20 Tästä seuraa, että ennakkoratkaisupyyntö voidaan ottaa tutkittavaksi.

Asiakysymys

- 21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään, onko unionin oikeutta ja erityisesti ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta, joka on vahvistettu Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklassa ja jota on konkretisoitu direktiivillä 2000/78, tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännökselle, jonka mukaan sopimuksen päättymiseen perustuvaa korvausta, jota maksetaan palkanlisänä määräaikaisen työsopimuksen päättyessä silloin, kun työsopimussuhteet eivät jatku toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella, ei makseta siinä tapauksessa, että sopimus on tehty nuoren kanssa ajanjaksoksi, joka sisältyy hänen koulu- tai yliopistolomiinsa.
- 22 Siitä Euroopan komission esittämästä kysymyksestä, voidaanko pääasian kantaja luokitella ”työntekijäksi”, on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kyseisellä käsitteellä on itsenäinen merkityksensä, eikä tätä käsitettä pidä tulkita suppeasti. SEUT 45 artiklassa tarkoitettuna ”työntekijänä” on näin ollen pidettävä jokaista, joka tekee aitoa ja todellista työtä, eikä tällöin oteta huomioon sellaista työtä, joka on niin vähäistä, että sitä on pidettävä pelkästään toisarvoisena ja liitännäisenä. Kyseisen oikeuskäytännön mukaan työsuhteelle on ominaista se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toiselle tämän johdon alaisena suorituksia vastiketta vastaan (tuomio Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, 16 ja 17 kohta; tuomio Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, 26 kohta; tuomio Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, 15 kohta ja tuomio Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, 23 kohta).
- 23 Käsiteltävässä asiassa on todettava, että pääasian kantaja otettiin 21.12.2010 työhön sellaisella määräaikaisella työsopimuksella, joka tehtiin ajanjaksoksi 21.12.–24.12.2010, joka sisältyi hänen yliopistolomiinsa. Kyseisen sopimuksen tosiasiallinen kesto oli siis ainoastaan neljä päivää.
- 24 Vaikka se, että henkilö työskentelee työsuhteessa vain hyvin vähäisen tuntimäärän, voi tosiaan olla osoitus siitä, että työ on vain toisarvoista ja liitännäistä, ei voida pitää mahdottomana, että työstä saatavan vastikkeen pienuudesta ja työhön käytetystä tuntimäärästä riippumatta kansalliset viranomaiset pitävät tällaista työtä kyseisen työsuhteen kokonaisarviointin perusteella aitona ja todellisena, jolloin tällaista työtä tekevää voidaan pitää unionin oikeudessa tarkoitettuna ”työntekijänä” (ks. vastaavasti tuomio Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 25 Pääasian kantajan työsuhteen kokonaisarviointi tarkoittaa siis sitä, että huomioon otetaan seikat, jotka koskevat työajan ja vastikkeen määrän lisäksi mahdollisia oikeuksia palkalliseen lomaan, palkan säilymistä sairaustapauksessa, kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen soveltamista työsopimukseen, maksujen suorittamista ja tarvittaessa kyseisten maksujen luonnetta (ks. vastaavasti tuomio Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, 27 kohta).
- 26 Niiden seurausten tarkastelu, jotka työsuhteelle ominaisten seikkojen kokonaisuudella voi olla pääasian kantajan tekemän palkkatyön aitouden ja todellisuuden toteamiselle ja siis hänen asemalleen työntekijänä, kuuluu kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan. Ainoastaan kansallinen tuomioistuin nimittäin tuntee suoraan pääasian tosiseikat, ja se voi siis parhaiten suorittaa tarvittavat tarkastukset (tuomio Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, 32 kohta).

- 27 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä on siis suorittaa kaikkien merkityksellisten seikkojen, joihin kuuluvat muun muassa tämän tuomion 25 kohdassa esitetyt seikat, yksityiskohtainen arviointi sen ratkaisemiseksi, onko työsopimus, jonka osapuoli pääasian kantaja oli, omiaan mahdollistamaan sen, että pääasian kantaja voi vedota unionin oikeudessa tarkoitetun ”työntekijän” asemaan.
- 28 Siinä tapauksessa, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että pääasian kantajaa on pidettävä työntekijänä, on tutkittava, voiko hän perustellusti vedota pääasiassa ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteeseen.
- 29 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan nojalla ”yhdenvertaisen kohtelun periaate” on ymmärrettävä siten, ”ettei minkäänlaista [kyseisen direktiivin] 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan[, kuten ikään,] perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä”. Kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että tämän artiklan 1 kohtaa sovellettaessa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin tämän direktiivin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa.
- 30 Tässä yhteydessä on muistutettava, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn tavoitteeseen monista sosiaali- ja työllisyyspolitiikan alan tavoitteista ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa (tuomio Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 31 Erityisesti edellytyksen, joka koskee tilanteiden vertailukelpoisuutta määritettäessä, onko yhdenvertaisen kohtelun periaatetta loukattu, täyttymistä on arvioitava kaikkien näille tilanteille ominaisten seikkojen perusteella (ks. mm. tuomio Arcelor Atlantique et Lorraine ym., C-127/07, EU:C:2008:728, 25 kohta).
- 32 On myös täsmennettävä, että yhtäältä vaatimuksena ei ole tilanteiden identtisyys vaan ainoastaan niiden vertailukelpoisuus ja toisaalta tällaista vertailukelpoisuutta ei ole tutkittava kokonaisuutena ja abstraktisti vaan tapauskohtaisesti ja konkreettisesti kyseessä olevan etuuden kannalta (tuomio Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 33 On siis tutkittava, onko pääasian kantajan kaltaisen opiskelijan, joka on otettu työhön määräaikaisella työsopimuksella hänen yliopistolomiensa aikana, tilanne – kun otetaan huomioon työlain L. 1243-8 §:ssä tavoiteltu päämäärä – objektiivisesti arvioituna rinnastettavissa sellaisten työntekijöiden tilanteeseen, jotka voivat kyseisen säännöksen mukaisesti saada sopimuksen päättymiseen perustuvaa korvausta.
- 34 Käsiteltävässä asiassa sopimuksen päättymiseen perustuvalla korvauksella, joka on maksettava määräaikaisen työsopimuksen päättyessä, pyritään kompensoimaan – kuten työlain L. 1243-8 §:n 1 momentissa muistutetaan – työntekijän tilanteen epävarmuus silloin, kun sopimussuhteet eivät jatku toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella, kun taas kyseisen lain L. 1243-10 §:n 2° kohdassa suljetaan nimenomaisesti pois kyseisen korvauksen maksaminen nuorille, jotka ovat tehneet määräaikaisen työsopimuksen ajanjaksoksi, joka sisältyy heidän koulu- tai yliopistolomiinsa.
- 35 Kansallinen lainsäätäjä on näin ollen implisiittisesti mutta tarpeellisesti katsonut, että nämä nuoret eivät ole heidän sopimuksensa päättyessä työnsaannin kannalta epävarmassa tilanteessa.
- 36 On nimittäin todettava – kuten Ranskan hallitus on väittänyt –, että työlle, jota oppilas tai opiskelija tekee määräaikaisen työsopimuksen perusteella koulu- tai yliopistolomiensa aikana, on ominaista sen tilapäisyys ja liitännäisyys, koska tämän oppilaan tai tämän opiskelijan tarkoituksena on jatkaa opintojaan näiden lomien päätyttyä.

- 37 Tästä seuraa, että kun kansallinen lainsäätäjät on katsonut, että nuorten, jotka ovat tehneet määräaikaisen työsopimuksen ajanjaksoksi, joka sisältyy heidän koulu- tai yliopistolomiinsa, tilanne ei ole rinnastettavissa muiden työntekijäryhmien, jotka voivat saada sopimuksen päättymiseen perustuvaa korvausta, tilanteeseen, se ei ole lainkaan ylittänyt sillä sosiaalipolitiikan alalla olevan harkintavallan rajoja.
- 38 Tätä päätelmää tukee myös se, että työlain L. 1243-10 §:ssä on suljettu myös muita työntekijäryhmiä, joiden tilanteet ovat kyseisen lain L. 1243-8 §:n 1 momentissa tarkoitettuna epävarmuuden osalta rinnastettavissa pääasian kantajan tilanteeseen, kyseisen korvauksen ulkopuolelle. Asia on näin muun muassa silloin, kun kyseessä ovat työntekijät, jotka on otettu työhön kyseisen lain L. 1242-2 §:n 1° kohdan nojalla kyseisessä säännöksessä asetetuina edellytyksinä muiden työntekijöiden sijaisuuksien hoitamiseksi, tai työntekijät, jotka on otettu tämän lain L. 1242-2 §:n 3° kohdan nojalla ”kausiluonteiseen työhön tai työhön, jonka osalta tietyillä asetuksella tai sopimuksella tai yleissitovalla työehtosopimuksella määritellyillä toimialoilla on vakiintunut käytäntö olla tekemättä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia suoritettujen tehtävien luonteen vuoksi taikka tämän työn tilapäisen luonteen vuoksi”.
- 39 Edellä esitetystä seuraa, että pääasian kantajan kaltaisen opiskelijan, joka on otettu työhön määräaikaisella työsopimuksella ajanjaksoksi, joka sisältyy hänen yliopistolomiinsa, tilanne ei ole – kun otetaan huomioon työlain L. 1243-8 §:n 1 momentissa tavoiteltu päämäärä – objektiivisesti arvioituna rinnastettavissa sellaisten työntekijöiden tilanteeseen, jotka voivat kyseisen säännöksen mukaisesti saada sopimuksen päättymiseen perustuvaa korvausta. Näin ollen näiden kahden työntekijäryhmän erilainen kohtelu ei voi olla ikään perustuvaa syrjintää.
- 40 Esitettyyn kysymykseen on siis vastattava, että ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta, joka on vahvistettu Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa ja jota on konkretisoitu direktiivillä 2000/78, on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan sopimuksen päättymiseen perustuvaa korvausta, jota maksetaan palkanlisänä määräaikaisen työsopimuksen päättyessä silloin, kun työsopimussuhteet eivät jatku toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella, ei makseta siinä tapauksessa, että sopimus on tehty nuoren kanssa ajanjaksoksi, joka sisältyy hänen koulu- tai yliopistolomiinsa.

Oikeudenkäyntikulut

- 41 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 (seitsemäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta, joka on vahvistettu Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa ja jota on konkretisoitu yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetulla neuvoston direktiivillä 2000/78/EY, on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan sopimuksen päättymiseen perustuvaa korvausta, jota maksetaan palkanlisänä määräaikaisen työsopimuksen päättyessä silloin, kun työsopimussuhteet eivät jatku toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella, ei makseta siinä tapauksessa, että sopimus on tehty nuoren kanssa ajanjaksoksi, joka sisältyy hänen koulu- tai yliopistolomiinsa.

Allekirjoitukset