YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

22 päivänä marraskuuta 2005 *

Asiassa C-144/04,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Arbeitsgericht München (Saksa) on esittänyt 26.2.2004 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 17.3.2004, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Werner Mangold

vastaan

Rüdiger Helm,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: puheenjohtajan tehtäviä hoitava ensimmäisen jaoston puheenjohtaja P. Jann, jaostojen puheenjohtajat C. W. A. Timmermans, A. Rosas ja K. Schiemann sekä tuomarit R. Schintgen (esittelevä tuomari), S. von Bahr, J. N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet ja M. Ilešič,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

julkisasiamies: A. Tizzano,
kirjaaja: hallintovirkamies K. Sztranc,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 26.4.2005 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Werner Mangold, edustajinaan Rechtsanwalt D. Hummel ja Rechtsanwalt B. Karthaus,

— Rechtsanwalt Rüdiger Helm,

— Saksan hallitus, asiamiehenään M. Lumma,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään N. Yerrell, S. Grünheid, D. Martin ja H. Kreppel,

kuultuaan julkisasiamiehen 30.6.2005 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja Julkisten yritysten

Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28 päivänä kesäkuuta 1999 annetulla neuvoston direktiivillä 1999/70/EY (EYVL L 175, s. 43) täytäntöönpannun 18 päivänä maaliskuuta 1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 2, 5 ja 8 lausekkeen sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27 päivänä marraskuuta 2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 6 artiklan tulkintaa.

2 Tämä kysymys on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Mangold ja Helm ja joka koskee Mangoldin Helmin kanssa tekemää määräaikaista työsopimusta (jäljempänä sopimus).

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

Puitesopimus

3 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan "puitesopimuksen tarkoituksena on

a) parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen;

b) laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä."

4 Puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

"Tätä sopimusta sovelletaan määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä."

5 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

"Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltio[iden] kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:

a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;

b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;

c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä."

6 Puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdassa määrätään seuraavaa:

"Tämän sopimuksen täytäntöönpano ei ole pätevä peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi sopimuksen soveltamisalalla."

Direktiivi 2000/78

7 Direktiivi 2000/78 annettiin EY 13 artiklan nojalla. Kyseisen direktiivin johdantoosan 1, 4, 8 ja 25 perustelukappaleessa säädetään seuraavaa:

"(1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 6 artiklan 2 kohdan mukaisesti Euroopan unioni perustuu jäsenvaltioille yhteisiin vapauden, kansanvallan, ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kunnioittamisen sekä oikeusvaltion periaatteisiin, ja unioni pitää arvossa yhteisön oikeuden yleisinä periaatteina perusoikeuksia, sellaisina kuin ne taataan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä Euroopan yleissopimuksessa ja sellaisina kuin ne ilmenevät jäsenvaltioiden yhteisessä valtiosääntöperinteessä.

— —

(4) Kaikkien oikeus yhdenvertaisuuteen lain edessä ja oikeus suojeluun syrjintää vastaan ovat yleismaailmallisia oikeuksia, jotka on tunnustettu ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista

koskevassa Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksessa, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevissa Yhdistyneiden Kansakuntien sopimuksissa sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, jotka kaikki jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksessa n:o 111 kielletään työhön ja ammattiin liittyvä syrjintä.

— —

(8) Helsingissä 10 ja 11 päivänä joulukuuta 1999 kokoontunut Eurooppa-neuvosto hyväksyi vuoden 2000 työllisyyden suuntaviivat. Niissä korostetaan tarvetta saada aikaan sellaiset olosuhteet, jotka edistävät sosiaalista osallisuutta työmarkkinoilla. Sopimalla yhdenmukaisista menettelytavoista pyritään torjumaan esimerkiksi vammaisiin kohdistuvaa syrjintää. Suuntaviivoissa painotetaan myös, että on kiinnitettävä erityistä huomiota ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen, jotta he osallistuisivat työelämään nykyistä kauemmin.

— —

(25) Ikää koskevan syrjinnän kieltäminen on oleellinen tekijä pyrittäessä työllisyyden suuntaviivoissa asetettuihin tavoitteisiin ja lisättäessä työn moninaisuutta. Tietyissä tilanteissa ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla perusteltua, ja tämän vuoksi tarvitaan erityisiä säädöksiä, jotka voivat vaihdella jäsenvaltioissa vallitsevan tilanteen mukaan. On siis syytä erottaa toisistaan erilainen kohtelu, joka on perusteltua erityisesti työllisyyspolitiikan, työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen oikeutettujen tavoitteiden nojalla, sekä syrjintä, joka on kiellettävä."

8 Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan sen "tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa".

9 Direktiivin 2000/78 2 artiklan, joka otsikkona on "Syrjinnän käsite", 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa 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."

10 Direktiivin 2000/78 3 artiklan, jonka otsikkona on "Soveltamisala", 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Yhteisölle annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on:

a) työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen;

— —

c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka;

— —"

11 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

a) erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,

b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsylle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saami[selle],

c) enimmäisiän vahvistaminen työhönoton edellytykseksi kyseisen toimen koulutusvaatimusten perusteella tai jotta työ voisi kestää kohtuullisen ajan ennen eläkkeelle siirtymistä."

12 Direktiivin 2000/78 18 artiklan ensimmäisen kohdan mukaisesti jäsenvaltioiden oli annettava direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset 2.12.2003 mennessä. Mainitun artiklan toisessa kohdassa kuitenkin säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltiot voivat tarvittaessa erityisolosuhteiden huomioon ottamiseksi hyödyntää 2 joulukuuta 2003 alkavaa kolmen vuoden lisäaikaa ikään tai vammaisuuteen perustuvaan syrjintään liittyvien tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanemiseksi, jolloin yhteenlaskettu määräaika on enintään kuusi vuotta. Tässä tapauksessa niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä. Kunkin jäsenvaltion, joka käyttää hyväkseen kyseistä lisäaikaa, on toimitettava komissiolle vuosittain selvitys

toimenpiteistä, joita se toteuttaa torjuakseen ikään ja vammaisuuteen perustuvaa syrjintää, sekä direktiivin täytäntöönpanon edistymisestä. Komissio laatii tästä neuvostolle kertomuksen vuosittain."

13 Koska Saksan liittotasavalta pyysi tällaista lisäaikaa mainitun direktiivin täytäntöönpanemiseksi, lisäaika kyseisen jäsenvaltion osalta päättyy vasta 2.12.2006.

Kansallinen lainsäädäntö

14 Työllisyyden edistämisestä annetun lain (Beschäftigungsförderungsgesetz), sellaisena kuin se on muutettuna 25.9.1996 annetulla lailla (BGBl. 1996 I, s. 1476; jäljempänä vuoden 1996 BeschFG), 1 §:ssä säädetään seuraavaa:

"1. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Tämän kahden vuoden kokonaisajan kuluessa määräaikainen työsopimus voidaan uusia enintään kolme kertaa.

2. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä 1 momentissa mainitusta edellytyksestä poiketen, jos työntekijä on täyttänyt 60 vuotta määräaikaisen työsuhteen alkaessa.

3. Tämän pykälän 1 ja 2 momentissa tarkoitettua määräaikaista työsopimusta ei voida tehdä silloin, kun on olemassa läheinen liittymä saman työnantajan kanssa tehtyyn aikaisempaan toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen tai

aikaisempaan 1 momentissa tarkoitettuun määräaikaiseen työsopimukseen. Tällaisen läheisen liittymän on oletettava olevan olemassa erityisesti silloin, kun kahden työsopimuksen välillä on kulunut vähemmän kuin neljä kuukautta.

4. Mahdollisuutta rajoittaa työsopimuksen kestoa muilla syillä ei muuteta.

— —"

15 Vuoden 1996 BeschFG:n 1 §:n 6 momentin nojalla tätä lainsäädäntöä sovellettiin 31.12.2000 asti.

16 Direktiivi 1999/70, jolla pantiin täytäntöön määräaikaista työtä koskeva puitesopimus, saatettiin osaksi Saksan oikeusjärjestystä osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsopimuksista sekä työoikeudellisten säännösten muuttamisesta ja kumoamisesta 21.12.2000 annetulla lailla (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, BGBl. 2000 I, s. 1966; jäljempänä TzBfG). Kyseinen laki tuli voimaan 1.1.2001.

17 TzBfG:n 1 §:ssä, jonka otsikkona on "Tavoite", säädetään seuraavaa:

"Lailla pyritään kannustamaan osa-aikaiseen työhön, säätämään määräaikaisten työsopimusten tekemiseen liittyvistä edellytyksistä ja estämään osa-aikaisesti ja määräaikaisesti palkattujen työntekijöiden syrjintä."

18 TzBfG:n 14 §:ssä, jossa säännellään määräaikaisia työsopimuksia, säädetään seuraavaa:

"1. Työsopimus saadaan tehdä määräaikaisena, jos siihen on perusteltu syy. Perusteltu syy on olemassa erityisesti silloin, kun

1. yritys tarvitsee työsuoritusta vain tilapäisesti,

2. määräaikainen työsopimus tehdään koulutuksen tai opintojen jatkoksi helpottamaan työntekijän siirtymistä koulutukseen tai opintoihin liittyvään työhön,

3. työntekijä otetaan toisen työntekijän sijaiseksi,

4. määräaikaisuus on työn erityispiirteiden vuoksi perusteltua,

5. määräaikaisuus johtuu koeajasta,

6. määräaikaisuus on perusteltavissa työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvillä syillä,

7. työntekijän palkka maksetaan talousarvion määrärahoista, jotka on talousarviota koskevan lainsäädännön mukaan tarkoitettu määräaikaisia työsuhteita varten, ja työntekijän kanssa tehdään työsopimus tämän perusteella tai

8. määräaikainen sopimus perustuu tuomioistuimessa tehtyyn sovintoon.

2. Perustellun syyn puuttuessa määräaikainen työsopimus voidaan tehdä kahdeksi vuodeksi. Määräaikainen sopimus voidaan tämän saman kokonaisajan kuluessa uusia enintään kolme kertaa. Ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettua määräaikaista työsopimusta ei voida tehdä silloin, kun työntekijä on jo ollut määräaikaisessa tai toistaiseksi voimassa olleessa työsuhteessa samaan työnantajaan. Työehtosopimuksella voidaan poiketa ensimmäisestä virkkeestä määräämällä työsuhteen uusimiskertojen lukumäärästä tai enimmäiskestosta. Työehtosopimuksen kattaman alan sellaiset työnantajat ja työntekijät, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, voivat sopia työehtosopimuksen soveltamisesta.

3. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä perusteltua syytä, jos työntekijä on täyttänyt 58 vuotta määräaikaisen työsuhteen alkaessa. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei ole sallittua, jos työsuhteella on läheinen liittymä saman työnantajan kanssa aikaisemmin tehtyyn toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen. Tällaisen läheisen liittymän on oletettava olevan olemassa erityisesti silloin, kun työsopimusten välillä on kulunut vähemmän kuin kuusi kuukautta.

4. Työsuhteen keston rajoitus on mainittava kirjallisesti."

19 TzBfG:n 14 §:n 3 momenttia muutettiin nykyaikaisista palvelusuorituksista työmarkkinoilla 23.12.2002 annetulla lailla (Erste Gesetz für moderne Dienstleis-

tungen am Arbeitsmarkt, BGBl. 2002 I, s. 14607; jäljempänä vuoden 2002 laki). Mainitun säännöksen uudessa versiossa, joka tuli voimaan 1.1.2003, säädetään vastedes seuraavaa:

"Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellytä perusteltua syytä, jos työntekijä on täyttänyt 58 vuotta määräaikaisen työsuhteen alkaessa. Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei ole sallittua, jos työsuhteella on läheinen liittymä saman työnantajan kanssa aikaisemmin tehtyyn toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen. Tällaisen läheisen liittymän on oletettava olevan olemassa erityisesti silloin, kun työsopimusten välillä on kulunut vähemmän kuin kuusi kuukautta. Ensimmäistä virkettä on 31.12.2006 asti sovellettava siten, että ikäraja on 58 vuoden sijasta 52 vuotta."

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

20 Mangold teki 26.6.2003, tuolloin 56-vuotiaana, sopimuksen asianajajana toimivan Helmin kanssa, ja tämä sopimus tuli voimaan 1.7.2003.

21 Sopimuksen 5 kohdassa määrätään seuraavaa:

"1. Työsuhde alkaa 1.7.2003 ja päättyy 28.2.2004.

2. Työsuhteen määräaikaisuus perustuu säännökseen, joka ilmenee TzBfG:n — — 14 §:n 3 momentin neljännestä virkkeestä, kun sitä luetaan yhdessä ensimmäisen virkkeen kanssa, ja jossa helpotetaan määräaikaisten työsopimusten tekemistä ikääntyvien työntekijöiden kanssa, koska työntekijä on yli 52-vuotias.

3. Sopimuspuolet ovat yhtä mieltä siitä, että edellisessä 2 kohdassa mainittu määräaikaisuuden peruste on ainoa määräaikaisuuden peruste, johon määräaikaisuutta koskeva sopimus perustuu. Muut lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä lähtökohtaisesti sallitut työsopimuksen määräaikaisuuden perusteet suljetaan nimenomaisesti pois, eivätkä ne ole tämän määräaikaisuutta koskevan sopimuksen kohteena."

22 Mangoldin mukaan mainittu 5 kohta on, siltä osin kuin siinä rajoitetaan hänen työsopimuksensa kestoa, vaikka tällainen rajoitus onkin TzBfG:n 14 §:n 3 momentin mukainen, puitesopimuksen ja direktiivin 2000/78 vastainen.

23 Helm väittää, että puitesopimuksen 5 lausekkeessa määrätään jäsenvaltiot toteuttamaan toimenpiteet perättäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä johtuvien väärinkäytösten välttämiseksi erityisesti vaatimalla perustellut syyt tällaisen sopimuksen uudistamista varten tai määräämällä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskestosta tai edelleen rajoittamalla tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.

24 Helmin mukaan TzBfG:n 14 §:n 3 momentin neljännessä virkkeessä ei tosin nimenomaisesti säädetä tällaisista rajoittavista ehdoista ikääntyvien työntekijöiden tapauksessa, mutta määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen oikeuttava, puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy on kyllä olemassa, ja tämä syy on näiden työntekijöiden vaikeus löytää työtä, kun otetaan huomioon työmarkkinoiden ominaispiirteet.

25 Arbeitsgericht München pohtii sitä, onko TzBfG:n 14 §:n 3 momentin ensimmäinen virke yhteensoveltuva yhteisön oikeuden kanssa.

26 Ensinnäkin mainittu tuomioistuin katsoo, että kyseinen säännös on vastoin puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdassa määrättyä "heikentämistä" koskevaa kieltoa siltä osin kuin sillä alennettiin direktiivin 1999/70 täytäntöönpanon yhteydessä niiden henkilöiden ikää, jotka suljetaan pois sen suojan piiristä, joka koskee määräaikaisten työsopimusten tekemistä ilman perusteltua syytä, 60 vuodesta 58 vuoteen ja tämän seurauksena heikennettiin kyseiseen ryhmään kuuluvien työntekijöiden saaman suojelun yleistä tasoa. Tällainen säännös on sen mukaan myös vastoin puitesopimuksen 5 lauseketta, jolla pyritään estämään tällaisten työsopimusten väärinkäytökset, koska säännöksessä ei säädetä minkäänlaisesta rajoituksesta kyseisten sopimusten tekemiselle useiden, ainoastaan iän perusteella luonnehdittuun ryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa.

27 Toiseksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii TzBfG:n 14 §:n 3 momentin kaltaisen lainsäädännön yhteensoveltuvuutta direktiivin 2000/78 6 artiklan kanssa siltä osin kuin vuoden 2002 lailla toteutettu ikärajan, joka mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen tekemisen ilman perusteltua syytä, alentaminen 58 vuodesta 52 vuoteen ei sen mukaan takaa ikääntyvien henkilöiden suojaa työssä. Kyseisen tuomioistuimen mukaan myöskään suhteellisuusperiaatetta ei ole noudatettu.

28 Mainittu tuomioistuin tosin toteaa, että sopimuksen tekopäivänä eli 26.6.2003 määräaika, jossa direktiivi 2000/78 tuli saattaa osaksi valtionsisäistä oikeutta, ei ollut vielä päättynyt. Se muistuttaa, että asiassa C-129/96, Inter-Environnement Wallonie, 18.12.1997 annetun tuomion (Kok. 1997, s. I-7411) 45 kohdan mukaan jäsenvaltion, jolle direktiivi on osoitettu, on kuitenkin direktiivin täytäntöönpanolle varatun määräajan kuluessa pidättäydyttävä antamasta säännöksiä, jotka ovat omiaan vakavasti vaarantamaan kyseisessä direktiivissä säädetyn tavoitteen saavuttamisen.

29 Pääasiassa kyseessä oleva vuoden 2002 lailla TzBfG:n 14 §:n 3 momenttiin tehty muutos tuli voimaan 1.1.2003 eli sen jälkeen, kun direktiivi 2000/78 julkaistiin Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä, mutta ennen direktiivin 18 artiklassa täytäntöönpanolle säädetyn määräajan päättymistä.

30 Kolmanneksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa tietää, onko kansallinen tuomioistuin yksityisten oikeussubjektien välisessä oikeudenkäyntiasiassa velvollinen jättämään soveltamatta yhteisön oikeuden kanssa ristiriidassa olevia kansallisia oikeussääntöjä. Tältä osin se katsoo, että yhteisön oikeuden ensisijaisuuden perusteella sen on päädyttävä siihen, että TzBfG:n 14 §:n 3 momentti on kokonaisuudessaan soveltumaton ja että näin ollen on sovellettava saman pykälän 1 momentissa esitettyä perussääntöä, jonka mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle on oltava perusteltu syy.

31 Näissä olosuhteissa Arbeitsgericht München päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) a) Onko puitesopimuksen — — 8 lausekkeen 3 kohtaa tulkittava siten, että siinä kielletään siinä yhteydessä, kun puitesopimus saatetaan osaksi kansallista oikeutta, heikentämästä työntekijöiden asemaa siten, että ikäraja alennetaan 60 vuodesta 58 vuoteen?

b) Onko puitesopimuksen — — 5 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, johon — kuten nyt esillä olevassa asiassa riidanalaiseen lainsäädäntöön — ei sisälly mitään 1 kohdan kolmen vaihtoehdon mukaisia rajoituksia?

2) Onko — — direktiivin 2000/78 6 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa — kuten nyt esillä olevassa asiassa riidanalaisessa lainsäädännössä — sallitaan, että 52 vuotta täyttäneiden työntekijöiden kanssa saadaan tehdä määräaikaisia työsopimuksia ilman perusteltua syytä, ja siten poiketaan perustellun syyn tarpeellisuutta koskevasta periaatteesta?

3) Jos johonkin näistä kolmesta kysymyksestä vastataan myöntävästi, onko kansallisen tuomioistuimen oltava soveltamatta yhteisön oikeuden vastaista kansallista lainsäädäntöä ja päteekö tällöin kansallisen oikeuden yleinen periaate, jonka mukaan määräaikaiset työsopimukset ovat sallittuja ainoastaan perustellusta syystä?"

Ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottaminen

32 Suullisessa käsittelyssä Saksan liittotasavalta kyseenalaisti ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottamisen sillä perusteella, että pääasia on luonteeltaan kuvitteellinen tai keinotekoinen. Helm oli nimittäin jo aikaisemmin julkisesti esittänyt TzBfG:n 14 §:n 3 momentin olevan lainvastainen, kuten myös Mangold on väittänyt.

33 Tältä osin on syytä aivan ensin muistuttaa, että EY 234 artiklan mukaan silloin, kun perustamissopimuksen tai yhteisön toimielinten antaman johdetun oikeuden tulkintaa koskeva kysymys tulee esille jäsenvaltion tuomioistuimessa, tämä tuomioistuin voi, jos se katsoo, että kysymys on ratkaistava, jotta se voi antaa päätöksen, pyytää yhteisöjen tuomioistuinta ratkaisemaan sen (ks. erityisesti asia C-451/99, Cura Anlagen, tuomio 21.3.2002, Kok. 2002, s. I-3193, 22 kohta).

34 Ennakkoratkaisumenettelyssä kansallinen tuomioistuin, jolla on yksin suoraan tiedossaan tapauksen tosiseikat, voi parhaiten harkita asian erityispiirteet huomioon ottaen, onko tuomiota varten tarpeellista pyytää ennakkoratkaisua (ks. asia C-83/91, Meilicke, tuomio 16.7.1992, Kok. 1992, s. I-4871, Kok. Ep. XIII, s. I-107, 23 kohta; asia C-146/93, McLachlan, tuomio 7.7.1994, Kok. 1994, s. I-3229, 20 kohta; asia C-412/93, Leclerc-Siplec, 9.2.1995, Kok. 1995, s. I-179, 10 kohta ja asia C-167/01, Inspire Art, tuomio 30.9.2003, Kok. 2003, s. I-10155, 43 kohta).

35 Näin ollen silloin, kun kansallisen tuomioistuimen esittämät kysymykset koskevat yhteisön oikeuden tulkintaa, yhteisöjen tuomioistuimella on periaatteessa velvollisuus antaa ratkaisu (ks. asia C-231/89, Gmurzynska-Bscher, tuomio 8.11.1990, Kok. 1990, s. I-4003, 20 kohta; em. asia Leclerc Siplec, tuomion 11 kohta; yhdistetyt asiat C-358/93 ja C-416/93, Bordessa ym., tuomio 23.2.1995, Kok. 1995, s. I-361, 10 kohta ja em. asia Inspire Art, tuomion 44 kohta).

36 Yhteisöjen tuomioistuin katsoo, että sen asiana on kuitenkin tutkia ne olosuhteet, joissa asia on saatettu sen käsiteltäväksi, jotta se voisi arvioida, onko se toimivaltainen. Se yhteistyön henki, jonka on vallittava ennakkoratkaisumenettelyn yhteydessä, merkitsee myös sitä, että kansallinen tuomioistuin omalta osaltaan ottaa huomioon sen, että yhteisöjen tuomioistuimen tehtävänä on myötävaikuttaa lainkäyttöön jäsenvaltioissa eikä antaa neuvoa-antavia lausuntoja yleisluonteisista tai hypoteettisista kysymyksistä (asia 149/82, Robards, tuomio 3.2.1983, Kok. 1983, s. 171, 19 kohta; em. asia Meilicke, tuomion 25 kohta ja em. asia Inspire Art, tuomion 45 kohta).

37 Tämän tehtävän huomioon ottaen yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, ettei se voi ratkaista kansallisessa tuomioistuimessa esille tullutta ennakkoratkaisukysymystä silloin, kun on ilmeisen selvää, että yhteisön oikeuden tulkinta ei mitenkään liity pääasiassa kyseessä olevan riidan tosiseikkoihin tai kohteeseen.

38 Pääasiassa tuskin kuitenkaan voidaan kiistää sitä, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen pyytämä yhteisön oikeutta koskeva tulkinta vastaa tosiasiallisesti siihen objektiiviseen tarpeeseen, joka erottamattomasti liittyy siellä vireillä olevan tuomioistuinasian ratkaisemiseen. Riidatonta nimittäin on, että sopimus pantiin tosiasiallisesti täytäntöön ja että sen soveltaminen tuo esille yhteisön oikeuden tulkintaa koskevan kysymyksen. Se seikka, että pääasian oikeudenkäynnin asianosaiset ovat mahdollisesti samaa mieltä TzBfG:n 14 §:n 3 momentin tulkinnasta, ei ole omiaan vaikuttamaan kyseisen oikeudenkäyntiasian tosiasiallisuuteen.

39 Näin ollen on katsottava, että ennakkoratkaisupyyntö voidaan ottaa tutkittavaksi.

Ennakkoratkaisukysymykset

Ensimmäisen kysymyksen b kohta

40 Ensimmäisen kysymyksensä b kohdalla, jota on syytä tarkastella ensin, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä nyt esillä olevassa asiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, johon ei sisälly mitään mainitussa lausekkeessa määrättyjä rajoituksia määräaikaisten työsopimusten tekemiselle.

41 Tältä osin on todettava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta on laadittu "perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi".

42 Kuten pääasian asianosaiset suullisen käsittelyn aikana vahvistivat, sopimus on ensimmäinen ja ainoa heidän välillään tehty työsopimus.

43 Näin ollen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan tulkinnalla ei selvästikään ole merkitystä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltäväksi saatetun oikeudenkäyntiasian ratkaisemisessa, ja näin ollen ensimmäisen kysymyksen b kohtaan ei ole tarpeen vastata.

Ensimmäisen kysymyksen a kohta

44 Ensimmäisen kysymyksen a kohdalla ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, onko puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jolla direktiivin 1999/70 täytäntöönpanon yhteydessä ikärajaa, jonka ylittyessä määräaikaisia työsopimuksia voidaan tehdä rajoituksetta, alennettiin 60 vuodesta 58 vuoteen.

45 Aluksi on todettava, että pääasiassa kyseessä oleva sopimus tehtiin 26.6.2003, toisin sanoen TzBfG:n, sellaisena kuin se on muutettuna vuoden 2002 lailla, ollessa voimassa, ja tällä lailla ikärajaa, jonka ylittyessä voidaan laillisesti tehdä määräaikaisia työsopimuksia, alennettiin 58 vuodesta 52 vuoteen. Nyt käsiteltävänä olevassa asiassa on selvää, että Helm otti Mangoldin palvelukseensa tämän ollessa 56-vuotias.

46 Kansallinen tuomioistuin katsoo kuitenkin, että mainitun 8 lausekkeen 3 kohdan tulkinta hyödyttää sitä TzBfG:n 14 §:n 3 momentin alkuperäisen version lainmukaisuuden arvioinnissa, koska jos viimeksi mainittu säännös ei ollut yhteisön oikeuden mukainen, tämän vaikutuksena siihen vuoden 2002 lailla tehty muutos on pätemätön.

47 Joka tapauksessa on todettava, että Saksan lainsäätäjä oli jo saattaessaan direktiiviä 1999/70 osaksi kansallista oikeusjärjestystä alentanut ikärajaa, jonka ylittyessä määräaikaisia työsopimuksia voidaan tehdä, 60 vuodesta 58 vuoteen.

48 Mangoldin mukaan tällainen ikärajan alentaminen, samoin kuin vuoden 2002 lailla tehty ikärajan alentaminen, on puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdan vastainen.

49 Saksan hallitus sitä vastoin katsoo, että mainittua ikärajan alentamista kompensoitiin tunnustamalla määräaikaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille uusia sosiaalisia takuita, esimerkiksi säätämällä yleisestä syrjintäkiellosta ja ulottamalla tämäntyyppisten sopimusten käyttämistä koskevat rajoitukset myös pieniin yrityksiin ja lyhytkestoisiin työsuhteisiin.

50 Tältä osin itse puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdan ilmaisuista käy ilmi, että puitesopimuksen täytäntöönpano ei voi olla jäsenvaltioille pätevä peruste aikaisemmin taatun työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi kansallisessa oikeusjärjestyksessä puitesopimuksen soveltamisalalla.

51 Ilmaisulla "täytäntöönpano", jota käytetään puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdassa ilman muuta täsmennystä, ei voida tarkoittaa pelkästään direktiivin 1999/70 ja erityisesti sen puitesopimuksen sisältävän liitteen alkuperäistä täytäntöönpanoa, vaan sen on katettava kaikki kansalliset toimenpiteet, joilla pyritään takaamaan, että direktiivillä tavoiteltu päämäärä voidaan saavuttaa, mukaan luettuna sellaiset toimenpiteet, joilla direktiivin varsinaisen täytäntöönpanon jälkeen täydennetään tai muutetaan jo annettuja kansallisia säännöksiä.

52 Sitä vastoin työntekijöille taatun suojan heikentämistä määräaikaisten sopimusten osalta ei ole sellaisenaan kielletty puitesopimuksella silloin, kun heikentäminen ei millään tavalla liity puitesopimuksen täytäntöönpanoon.

53 Sekä ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdystä päätöksestä että Saksan hallituksen suullisen käsittelyn aikana esittämistä huomautuksista käy ilmi, kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 75–77 kohdassa, että ikärajan, jonka ylittyessä määräaikaisia työsopimuksia saadaan tehdä rajoituksetta, peräkkäi-

set alentamiset eivät perustuneet tarpeeseen panna puitesopimus täytäntöön, vaan tarpeeseen edistää ikääntyvien henkilöiden työllisyyttä Saksassa.

54 Näin ollen ensimmäisen kysymyksen a kohtaan on vastattava, että puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle lainsäädännölle, jolla työllisyyden parantamisen tarpeeseen liittyvistä syistä ja riippumatta mainitun sopimuksen täytäntöönpanosta alennettiin ikärajaa, jonka ylittyessä määräaikaisia työsopimuksia voidaan tehdä rajoituksetta.

Toinen ja kolmas kysymys

55 Toisella ja kolmannella kysymyksellä, joita on syytä tarkastella yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, onko direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa määräaikaisen työsopimuksen tekeminen sallitaan rajoituksetta, kun työntekijä on täyttänyt 52 vuotta, ellei ole olemassa läheistä liittymää saman työnantajan kanssa tehtyyn aikaisempaan toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen. Mikäli tähän kysymykseen vastataan myöntävästi, se pohtii niitä päätelmiä, jotka kansallisen tuomioistuimen kuuluu kyseisen tulkinnan perusteella tehdä.

56 Tältä osin on syytä muistuttaa, että direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan tällä direktiivillä pyritään luomaan yleiset puitteet tässä artiklassa mainittuun perusteeseen eli muun muassa ikään perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa.

57 TzBfG:n 14 §:n 3 kohdalla, jossa säädetään työnantajille annetusta mahdollisuudesta tehdä rajoituksetta määräaikaisia työsopimuksia sellaisten työntekijöiden kanssa,

jotka ovat täyttäneet 52 vuotta, otetaan käyttöön suoraan ikään perustuva erilainen kohtelu.

58 Nimenomaan ikään perustuvan erilaisen kohtelun osalta direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa säädetään, että jäsenvaltiot voivat säätää, että "ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen". Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti saman kohdan toisen alakohdan a alakohdan mukaan "erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen — — käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi" ja b ja c alakohdan mukaan ikään liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen tietyissä erityistilanteissa.

59 Kuten ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen yhteisöjen tuomioistuimelle toimittamista asiakirjoista käy ilmi, kyseisen lainsäädännön tavoitteena on selvästi tukea ikääntyvien työttömien työntekijöiden työelämään pääsyä, koska viimeksi mainitut kohtaavat huomattavia vaikeuksia yrittäessään löytää uudelleen työtä.

60 Tällaisen yleistä etua koskevan tavoitteen oikeutusta ei voida perustellusti kyseenalaistaa, kuten komissio on sitä paitsi itse todennut.

61 Näin ollen luonteeltaan tämän kaltaisen tavoitteen on lähtökohtaisesti katsottava "objektiivisesti ja asianmukaisesti" oikeuttavan, kuten edellytetään direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa, jäsenvaltioiden säätämän ikään perustuvan erilaisen kohtelun.

62 Edelleen direktiivin mainitun säännöksen sanamuodon mukaan on tutkittava, ovatko käytetyt keinot tämän tavoitteen toteuttamiseksi tässä tarkoituksessa "asianmukaiset ja tarpeen".

63 Tältä osin jäsenvaltioilla on kiistatta laaja harkintavalta niiden toimenpiteiden valinnassa, joilla niiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteet voidaan toteuttaa.

64 Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen kansallisen lainsäädännön soveltaminen johtaa kuitenkin tilanteeseen, jossa kaikille työntekijöille, jotka ovat täyttäneet 52 vuotta, riippumatta siitä, ovatko he ennen sopimuksen tekemistä olleet työttömiä vai eivät ja mikä oli mahdollisen työttömyysjakson kesto, voidaan pätevästi siihen ikään asti, jolloin he voivat vedota eläkeoikeuteensa, tarjota määräaikaisia työsopimuksia, joiden uusimiskertoja ei myöskään ole rajoitettu. Kyseinen merkittävä työntekijöiden ryhmä, joka määritellään yksinomaan iän perusteella, uhkaa siten heidän työuransa olennaisen osan aikana jäädä sen työpaikan pysyvyyttä koskevan edun ulkopuolelle, joka on, kuten puitesopimuksesta käy ilmi, työntekijöiden suojelussa keskeinen elementti.

65 Siltä osin kuin tällaisessa lainsäädännössä pidetään työsopimuksen määräaikaisuuden ainoana perusteena asianomaisen työntekijän ikää ilman, että on osoitettu, että ikäkynnyksen vahvistaminen sellaisenaan — eli riippumatta kyseisten työmarkkinoiden rakenteeseen ja asianomaisen henkilökohtaiseen tilanteeseen liittyvistä muista seikoista — on objektiivisesti arvioiden tarpeen ikääntyvien työttömien työntekijöiden työelämään pääsyä koskevan tavoitteen saavuttamiseksi, tämän lainsäädännön on katsottava ylittävän sen, mikä on asianmukaista ja tarpeen tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi. Suhteellisuusperiaatteen noudattaminen nimittäin edellyttää, että aina kun yksilöllisestä oikeudesta tehdään poikkeuksia, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ja tavoitellun päämäärän vaatimukset sovitetaan yhteen niin pitkälti kuin mahdollista (ks. vastaavasti asia C-476/99, Lommers,

tuomio 19.3.2002, Kok. 2002, s. I-2891, 39 kohta). Tällaista kansallista lainsäädäntöä ei siten voida perustella direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan nojalla.

66 Sillä seikalla, että sopimuksen tekopäivänä direktiivin täytäntöönpanolle varattu määräaika ei ollut vielä päättynyt, ei voida horjuttaa tätä toteamusta.

67 Ensinnäkin yhteisöjen tuomioistuin on nimittäin jo katsonut, että direktiivin täytäntöönpanolle varatun määräajan kuluessa jäsenvaltioiden on pidättäydyttävä antamasta säännöksiä, jotka ovat omiaan vakavasti vaarantamaan direktiivissä säädetyn tavoitteen saavuttamisen (em. asia Inter-Environnement Wallonie, tuomion 45 kohta).

68 Tältä osin sillä, pyritäänkö kyseisellä kansallisen oikeuden säännöksellä, joka on annettu kyseisen direktiivin voimaantulon jälkeen, viimeksi mainitun täytäntöönpanoon vai ei, ei ole juurikaan merkitystä (ks. vastaavasti asia C-14/02, ATRAL, tuomio 8.5.2003, Kok. 2003, s. I-4431, 58 ja 59 kohta).

69 Nyt käsiteltävänä olevassa asiassa ikärajan, jonka ylityttyä on mahdollista tehdä TzBfG:n 14 §:n 3 momentissa tarkoitettuja määräaikaisia työsopimuksia, alentaminen 58 vuodesta 52 vuoteen tapahtui joulukuussa 2002, ja kyseistä toimenpidettä on määrä soveltaa 31.12.2006 asti.

70 Pelkästään se seikka, että tässä tapauksessa mainittu säännös lakkaa olemasta voimassa 31.12.2006 eli vain joitakin viikkoja sen viimeisen täytäntöönpanolle varatun päivän jälkeen, jota kyseisen jäsenvaltion on noudatettava, ei ole sinänsä ratkaiseva.

71 Yhtäältä itse direktiivin 2000/78 18 artiklan toisen kohdan sanamuodosta nimittäin käy ilmi, että siinä tapauksessa, että jäsenvaltio, kuten nyt käsiteltävänä olevassa asiassa Saksan liittotasavalta, käyttää hyväkseen kolmen vuoden lisäaikaa 2.12.2003 lukien kyseisen direktiivin täytäntöönpanemiseksi, mainitun jäsenvaltion "on toimitettava komissiolle vuosittain selvitys toimenpiteistä, joita se toteuttaa torjuakseen ikään — — perustuvaa syrjintää, sekä direktiivin täytäntöönpanon edistymisestä".

72 Kyseinen säännös edellyttää siten, että jäsenvaltio, joka poikkeuksellisesti saa näin hyväkseen pidemmän täytäntöönpanolle varatun määräajan, toteuttaa asteittain konkreettiset toimenpiteet, joilla sen lainsäädäntöä muutetaan jo etukäteen niin, että tämän sisältö vastaa paremmin kyseisessä direktiivissä säädettyä lopputulosta. Tältä velvollisuudelta poistettaisiin kokonaisuudessaan sen tehokas vaikutus, mikäli mainitun jäsenvaltion sallittaisiin direktiivin täytäntöönpanolle varatun ajan kuluessa toteuttaa toimenpiteitä, jotka ovat direktiivin tavoitteiden vastaisia.

73 Toisaalta, kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 96 kohdassa, 31.12.2006 mennessä huomattava osa kyseisen lainsäädännön kohteena olevista työntekijöistä, joista yksi on Mangold, on jo täyttänyt 58 vuotta ja kuuluu siten edelleen TzBfG:n 14 §:n 3 momentissa toteutettuun erityiseen järjestelmään, joten tämän henkilöryhmän osalta vaara jäämisestä työpaikan pysyvyyden tarjoaman turvan ulkopuolelle määräaikaisen työsopimuksen johdosta on lopullisesti toteutunut riippumatta 52 ikävuodeksi vahvistetun edellytyksen soveltamisen päättymisestä vuoden 2006 lopussa.

74 Toiseksi ja ennen kaikkea on huomattava, että direktiivissä 2000/78 itsessään ei ole säädetty periaatteesta, joka koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa. Tämän direktiivin 1 artiklan mukaan sen ainoana tarkoituksena nimittäin on "luoda

yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle", ja näihin syrjintämuotoihin liittyvää kieltoa koskeva periaate pohjautuu, kuten käy ilmi mainitun direktiivin johdanto-osan ensimmäisestä ja neljännestä perustelukappaleesta, erilaisiin kansainvälisiin asiakirjoihin ja jäsenvaltioiden yhteiseen valtiosääntöperinteeseen.

75 Ikään perustuvan syrjinnän kielto on siten katsottava yhteisön oikeuden yleiseksi periaatteeksi. Silloin kun kansallinen lainsäädäntö kuuluu yhteisön oikeuden soveltamisalaan, mikä on tilanne TzBfG:n 14 §:n 3 momentin, sellaisena kuin se on muutettuna vuoden 2002 lailla, tapauksessa, koska se on direktiivin 1999/70 täytäntöönpanoa koskeva toimenpide (ks. tältä osin myös tämän tuomion 51 ja 64 kohta), yhteisöjen tuomioistuimen, jonka käsiteltäväksi on saatettu ennakkoratkaisupyyntö, on annettava kansalliselle tuomioistuimelle kaikki tarvittavat tulkinta-ainekset, jotta tämä voi arvioida kyseisen säännöstön yhteensopivuutta tällaisen periaatteen kanssa (ks. vastaavasti asia C-442/00, Rodríguez Caballero, tuomio 12.12.2002, Kok. 2002, s. I-11915, 30–32 kohta).

76 Näin ollen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen, joka kattaa muun muassa kohtelun iän perusteella, noudattaminen ei voi riippua jäsenvaltioille myönnetyn sellaisen määräajan päättymisestä, jonka kuluessa on pantava täytäntöön direktiivi, jonka tarkoituksena on luoda yleiset puitteet ikään perustuvan syrjinnän torjumiselle, erityisesti mitä tulee asianmukaisten muutoksenhakukeinojen järjestämiseen, todistustaakkaan, suojan antamiseen painostusta vastaan, sosiaaliseen vuoropuheluun, positiivisiin erityistoimiin ja muihin tällaisen direktiivin täytäntöönpanoa koskeviin erityisiin toimenpiteisiin.

77 Näillä perusteilla kansallisen tuomioistuimen, jonka käsiteltäväksi on saatettu ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta koskeva oikeudenkäyntiasia, tehtävänä on toimivaltansa rajoissa varmistaa yhteisön oikeudesta yksityisille oikeussubjekteille johtuva oikeussuoja ja taata yhteisön oikeuden täysi tehokkuus jättämällä

soveltamatta kaikki sen kanssa mahdollisesti ristiriidassa olevat kansallisen lain säännökset (ks. vastaavasti asia 106/77, Simmenthal, tuomio 9.3.1978, Kok. 1978, s. 629, Kok. Ep. IV, s. 73, 21 kohta ja asia C-347/96, Solred, tuomio 5.3.1998, Kok. 1998, s. I-937, 30 kohta).

78 Kaiken edellä esitetyn perusteella toiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että yhteisön oikeutta ja erityisesti direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, joka oikeuttaa rajoituksetta tekemään määräaikaisia työsopimuksia, kun työntekijä on täyttänyt 52 vuotta, ellei ole olemassa läheistä liittymää saman työnantajan kanssa aikaisemmin tehtyyn toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen.

Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on varmistaa ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevan yleisen oikeusperiaatteen täysi vaikutus jättämällä soveltamatta kaikki sen kanssa ristiriidassa olevat kansallisen lain säännökset, vaikka mainitun direktiivin täytäntöönpanoa koskeva määräaika ei ole vielä päättynyt.

Oikeudenkäyntikulut

79 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen 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 yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetulla neuvoston direktiivillä 1999/70/EY täytäntöönpannun 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle lainsäädännölle, jolla työllisyyden parantamisen tarpeeseen liittyvistä syistä ja riippumatta mainitun sopimuksen täytäntöönpanosta alennettiin ikärajaa, jonka ylittyessä määräaikaisia työsopimuksia saadaan tehdä rajoituksetta.**

2) **Yhteisön oikeutta ja erityisesti yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27 päivänä marraskuuta 2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, joka oikeuttaa rajoituksetta tekemään määräaikaisia työsopimuksia, kun työntekijä on täyttänyt 52 vuotta, ellei ole olemassa läheistä liittymää saman työnantajan kanssa aikaisemmin tehtyyn toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen.**

Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on varmistaa ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevan yleisen oikeusperiaatteen täysi vaikutus jättämällä soveltamatta kaikki sen kanssa ristiriidassa olevat kansallisen lain säännökset, vaikka mainitun direktiivin täytäntöönpanoa koskeva määräaika ei ole vielä päättynyt.

Allekirjoitukset