UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

10 päivänä maaliskuuta 2011 *

Asiassa C-109/09,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (Saksa) on esittänyt 16.10.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 23.3.2009, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Deutsche Lufthansa AG

vastaan

Gertraud Kumpan,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues sekä tuomarit A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus ja P. Lindh (esittelevä tuomari),

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

julkisasiamies: V. Trstenjak,
kirjaaja: hallintovirkamies K. Malacek,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 6.5.2010 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Deutsche Lufthansa AG, edustajinaan Rechtsanwältin K. Streichardt ja Rechtsanwältin A.-C. Ebener,

– Gertraud Kumpan, edustajanaan Rechtsanwalt A. Dittmann,

– Saksan hallitus, asiamiehinään M. Lumma ja J. Möller,

– Belgian hallitus, asiamiehenään L. van den Broeck,

– Irlanti, asiamiehinään D. O'Hagan ja N. Donnelly,

– Alankomaiden hallitus, asiamiehinään C. Wissels ja M. de Grave,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään L. Seeboruth, avustajanaan D. Wyatt, QC,

– Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren ja V. Kreuschitz,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) sekä Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL L 175, s. 43) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisia ovat Deutsche Lufthansa AG (jäljempänä Lufthansa) ja Gertraud Kumpan ja joka koskee Kumpanin ja kyseisen yhtiön välistä työsopimusta (jäljempänä riidanalainen sopimus).

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

3 Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 3, 6, 7, 13–15 ja 17 perustelukappaleesta sekä toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä määräaikaisesta työstä 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus), joka on tämän direktiivin liitteenä, johdanto-osan ensimmäisestä, toisesta ja kolmannesta kohdasta sekä sen yleisten huomioiden 3, 5–8 ja 10 kohdasta ilmenee seuraavaa:

– sisämarkkinoiden toteuttamisen olisi johdettava työntekijöiden elin- ja työolojen paranemiseen yhteisössä yhdenmukaistamalla eri maissa vallitsevien olosuhteiden parantamista, erityisesti muiden kuin toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osalta, jotta voitaisiin saavuttaa parempi tasapaino joustavien työaikojen ja työntekijöiden turvallisuuden välillä

– koska jäsenvaltiot eivät pysty toteuttamaan riittävällä tavalla näitä tavoitteita, on pidetty tarkoituksenmukaisena turvautua oikeudellisesti sitovaan yhteisön toimenpiteeseen, joka on laadittu tiiviissä yhteistyössä edustavien työmarkkinaosapuolten kanssa

– puitesopimuksen osapuolet tunnustavat, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto, koska niillä vaikutetaan kyseisten työntekijöiden elämän laatuun ja parannetaan heidän toimin-

takykyään, mutta että toisaalta määräaikaiset työsopimukset vastaavat tietyissä olosuhteissa sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita

– puitesopimuksessa esitetään määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset erityisesti luomalla yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan, sekä sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käytöstä, kuitenkin siten, että jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten on huolehdittava kyseisten periaatteiden ja vaatimusten yksityiskohtaista soveltamista koskevista järjestelyistä erityisten kansallisten, alakohtaisten ja kausiluonteisten tilanteiden huomioon ottamiseksi

– Euroopan unionin neuvosto on siten katsonut, että tämän puitesopimuksen täytäntöönpanon asianmukainen oikeudellinen väline on direktiivi, koska se sitoo jäsenvaltioita saavutettavaan tulokseen nähden, mutta jättää niille valittavaksi muodon ja keinot

– direktiivissä 1999/70 jätetään jäsenvaltioiden tehtäväksi määritellä ne puitesopimuksessa käytetyt käsitteet, joita siinä ei ole erityisesti määritelty, kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisten käytäntöjen mukaisesti edellyttäen, että nämä käsitteet ovat puitesopimuksen mukaisia

– puitesopimuksen allekirjoittaneiden osapuolten mukaan määräaikaisten työsopimusten käytön perustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää työntekijöihin kohdistuvia väärinkäytöksiä.

4 Direktiivin 1999/70 1 artiklan sanamuodon mukaan direktiivin tarkoituksena on puitesopimuksen täytäntöönpano.

5 Direktiivin 2 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 10 päivänä heinäkuuta 2001 tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet ovat kyseiseen päivään mennessä ottaneet käyttöön tarvittavat toimenpiteet sopimusteitse, jolloin jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat jatkuvasti taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen.”

6 Puitesopimuksen tarkoituksena on sen 1 lausekkeen mukaan

”– –

a) parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen;

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

7 Puitesopimuksen 5 lausekkeessa määrätään seuraavaa:

”1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltioiden 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.

––”

Kansallinen säännöstö

Määräaikaista työtä koskeva lainsäädäntö

8 Direktiivi 1999/70 saatettiin osaksi Saksan oikeusjärjestystä osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsopimuksista 21.12.2000 annetulla lailla (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge; BGBl. 2000 I, s. 1966; jäljempänä TzBfG). Kyseinen laki tuli voimaan 1.1.2001.

9 TzBfG:n 14 §:n sanamuoto on seuraava:

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

– yritys tarvitsee työsuoritusta vain tilapäisesti

– määräaikainen työsopimus tehdään koulutuksen tai opintojen jatkoksi helpottamaan työntekijän siirtymistä koulutukseen tai opintoihin liittyvään työhön

– työntekijä otetaan toisen työntekijän sijaiseksi

– määräaikaisuus on työn erityispiirteiden vuoksi perusteltua

– määräaikaisuus johtuu koeajasta

– määräaikaisuus on perusteltavissa työntekijän henkilöön liittyvillä syillä

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

– 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 objektiivinen

yhteys edeltävään saman työnantajan kanssa tehtyyn toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen. Tällaisen läheisen objektiivisen yhteyden on oletettava olevan olemassa erityisesti silloin, kun työsopimusten välillä on kulunut vähemmän kuin kuusi kuukautta.

(4) Työsuhteen keston rajoitus on mainittava kirjallisesti."

10 TzBfG:n 14 §:n 3 momenttia muutettiin nykyaikaisista palveluista työmarkkinoilla 23.12.2002 annetulla ensimmäisellä lailla (Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt; BGBl. 2002 I, s. 4607). Kyseisen säännöksen uusi versio, joka tuli voimaan 1.1.2003, on seuraava:

"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 objektiivinen yhteys edeltävään saman työnantajan kanssa tehtyyn toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen. Tällaisen läheisen objektiivisen yhteyden on oletettava olevan olemassa erityisesti silloin, kun työsopimusten välillä on kulunut vähemmän kuin kuusi kuukautta. Ensimmäistä virkettä sovelletaan 31.12.2006 asti siten, että 58 vuoden tilalla on 52 vuotta."

11 Laki vanhempien ihmisten työllistämismahdollisuuksien parantamisesta (Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen) annettiin 19.4.2007. TzBfG:n 14 §:n 3 momentti muotoiltiin uudelleen edellä mainitun lain tullessa voimaan 1.5.2007.

Työehtosopimus

12 Lufthansan matkustamohenkilökunnan yleisen työehtosopimuksen (MTV Nr. 1 Kabine, jäljempänä työehtosopimus) nrossa 1 olevassa 19 §:ssä todetaan seuraavaa:

”Työsuhteen päättyminen ikärajan saavuttamisen takia

1) Työsuhde päättyy ilman erillistä irtisanomista sen kuukauden lopussa, jona henkilö täyttää 55 vuotta.

2) Matkustamohenkilökuntaan kuuluvien työntekijöiden työsuhdetta voidaan molemminpuolisella sopimuksella jatkaa yli 55 vuoden iän silloin, kun henkilö soveltuu fyysisesti ja ammatillisesti työhön.

Jos matkustamohenkilökuntaan kuuluvan työntekijän työsuhdetta jatketaan, työsuhde päättyy ilman irtisanomista sen kuukauden päättyessä, jona työntekijä täyttää seuraavan kerran vuosia. Työsuhdetta saadaan pidentää uudelleen. Työsuhde päättyy joka tapauksessa ilman irtisanomista sen kuukauden päättyessä, jona matkustamohenkilökuntaan kuuluva työntekijä täyttää 60 vuotta.

3) Matkustamohenkilökuntaan kuuluvat työntekijät voivat ikärajan saavutettuaan ja niin kauan, kun he yhä ovat täysin suorituskykyisiä, jatkaa työskentelyä muissa tehtävissä yhtiössä, jos lentäminen ei tule enää kysymykseen. Työntekijällä ei kuitenkaan ole tällaisessa tapauksessa oikeutta siihen, että hän saisi aikaisemman lentohenkilökuntaan kuuluvana työntekijänä suorittamansa työskentelyn perusteella edelleen hänelle siihen asti maksettua palkkaa. Palvelussuhteen jatkami-

seen ei ole velvollisuutta [Lufthansalla] eikä matkustamohenkilökuntaan kuuluvalla työntekijällä.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

13 Kumpan on syntynyt 12.4.1945. Hän alkoi 15.3.1971 työskennellä PanAmerican World Airways Inc:n (jäljempänä PanAm) palveluksessa lentoemäntänä.

14 Ennakkoratkaisupyynnön mukaan Lufthansa otti osan PanAmin henkilökunnasta palvelukseensa PanAmin varallisuuseriä koskeneen kaupan yhteydessä. Kumpan oli yksi näistä työntekijöistä. Kumpan ja Lufthansa tekivät 15.3.1991 työsopimuksen, johon sisällytettiin työehtosopimuksen määräykset mukaan luettuna työehtosopimuksen 19 §, joka koskee matkustamohenkilökuntaan sovellettavia ikärajoja.

15 Kumpanista tuli 1.5.1991 Lufthansan matkustamohenkilökunnan jäsen.

16 Kumpan täytti 12.4.2000 55 vuotta. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan Kumpan teki tuosta päivästä alkaen joka vuosi Lufthansan kanssa työehtosopimuksen 19 §:n mukaisesti vuodeksi kerrallaan uuden määräaikaisen työsopimuksen osa-aikaisesta työskentelystä lentoemännän tehtävissä.

17 Riidanalainen sopimus tehtiin 23.1.2004 eli sinä vuonna, jonka kuluessa Kumpan täytti 59 vuotta. Vuoden pituisen sopimuksen oli määrä päättyä 30.4.2005 eli sen kuukauden viimeisenä päivänä, jona Kumpan täytti 60 vuotta.

18 Kumpan pyysi menestyksettä 25.11.2004 päivätyllä kirjeellä, että hänen työsopimustaan jatketaan päivämäärän 30.4.2005 yli.

19 Kumpan nosti 13.4.2005 Arbeitsgericht Frankfurt am Mainissa kanteen, jossa hän vaati hänen työsuhteensa pitämistä voimassa Lufthansan palveluksessa ja katsoi, ettei 30.4.2005 päättyvä määräaika ollut pätevä. Hän esitti kanteensa tueksi yhtäältä, ettei työehtosopimuksen 19 §:n 2 momentissa olevaa 60 vuoden ikärajaa voida perustella TzBfG:n 14 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla perustelluilla syillä. Toisaalta TzBfG:n 14 §:n 3 momentti, sellaisena kuin sitä sovellettiin riidanalaisen sopimuksen tekoajankohtana, oli hänen mukaansa unionin oikeuden vastainen, eikä sitä voitu siten soveltaa häneen.

20 Arbeitsgericht Frankfurt am Main hylkäsi kanteen. Tuomiosta valitettiin Hessisches Landesarbeitsgerichtiin, joka kumosi tuomion. Lufthansa teki ratkaisusta Bundesarbeitsgerichtille Revision-valituksen, jossa se vaati kansallisen ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen tuomion palauttamista voimaan.

21 Bundesarbeitsgericht totesi ennakkoratkaisupyynnössään katsoneen 31.7.2002 antamassaan tuomiossa, ettei matkustamohenkilökuntaan sovellettavan työehtosopimuksen pykälää, jonka mukaan työsopimukset päättyvät automaattisesti työntekijän täyttäessä 55 vuotta, voida perustella perustelluilla syillä. Tämä kanta perustuu toteamukseen, jonka mukaan – toisin kuin ohjaamon henkilökuntaa koskevassa tilanteessa – tapaukset, joissa matkustamohenkilökunnan jäsenten iästä johtuva puutteellinen toimintakyky voi aiheuttaa matkustajille ja lentohenkilökunnalle vakavaa vaaraa, ovat niin teoreettisia ja epätodennäköisiä, ettei niillä voida perustella 55 vuoden ikärajan vahvistamista tälle työntekijäryhmälle.

22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että tätä näkemystä voidaan soveltaa työehtosopimuksen 19 §:n 2 momentissa vahvistettuun 60 vuoden ikärajaan. Kyseinen kansallinen tuomioistuin katsoo nimittäin, että matkustamohenkilökunnan jäsenten iästä lentoturvallisuudelle johtuva vaara on merkityksellinen ainoastaan lentokoneen hätäevakuointitapauksessa. Se korostaa lisäksi, ettei missään lentoturvallisuutta koskevassa kansallisessa tai kansainvälisessä säännöstössä määrätä matkustamohenkilökuntaan kuuluvien henkilöiden enimmäisiästä, mutta ohjaamon henkilökunnan osalta tilanne on toinen. Kyseinen kansallinen tuomioistuin päättelee tästä, etteivät työehtosopimuksen osapuolet voi tukeutua mihinkään kansainväliseen standardiin perustellakseen kantaansa sellaisesta mahdollisesta vaarasta, joka aiheutuu matkustamohenkilökunnan jäsenten iästä johtuvasta puutteellisesta toimintakyvystä.

23 Kyseinen kansallinen tuomioistuin katsoo näin ollen, ettei tässä asiassa ole olemassa TzBfG:n 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä, jolla 23.1.2004 tehdyn sopimuksen solmiminen määräaikaisena tai työehtosopimuksen 19 §:n 2 momentissa oleva ikärajoitus voitaisiin perustella.

24 Lisäksi Bundesarbeitsgericht katsoo, että TzBfG:n 14 §:n 2 momenttia ei voida soveltaa pääasiassa kyseessä olevassa tilanteessa.

25 Sen mukaan riidanalaisen sopimuksen tekeminen voi näin ollen olla perusteltua ainoastaan TzBfG:n 14 §:n 3 momentin ensimmäisen virkkeen nojalla, kun tämän työsopimuksen ja edeltävän, saman työnantajan kanssa tehdyn toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen välillä ei ole läheistä objektiivista yhteyttä.

26 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on kuitenkin asiassa C-144/04, Mangold, 22.11.2005 annetun tuomion (Kok., s. I-9981) takia epävarma siitä, onko TzBfG:n 14 §:n 3 momentti yhteensopiva ikään perustuvaa syrjintää koskevien unionin oikeuden määräysten ja säännösten kanssa sekä siitä, voidaanko tätä pykälää soveltaa pääasiassa.

27 Kyseinen kansallinen tuomioistuin epäilee myös sitä, onko TzBfG:n 14 §:n 3 momentti yhteensopiva puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan, jonka tarkoituksena on suojella työntekijöitä perättäisistä määräaikaisista työsopimuksista tai työsuhteista johtuvilta väärinkäytöksiltä, kanssa.

28 Bundesarbeitsgericht on päättänyt tällaisessa tilanteessa lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [direktiivin 2000/78] 1 artiklaa, 2 artiklan 1 kohtaa, 6 artiklan 1 kohtaa ja/tai unionin oikeuden yleisiä periaatteita tulkittava siten, että ne ovat esteenä 1.1.2001 voimaan tulleelle kansallisen oikeuden säännölle, jonka mukaan työntekijöiden kanssa voidaan tehdä määräaikaisia työsopimuksia ilman muita edellytyksiä ainoastaan sillä perusteella, että he ovat täyttäneet 58 vuotta?

2) Onko – – puitesopimuksen – – 5 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle kansalliselle oikeussäännölle, jonka mukaan työntekijän kanssa saadaan tehdä ilman muita edellytyksiä ajallisesti rajoituksetta rajoittamaton määrä perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia ilman perusteltua syytä ainoastaan sillä perusteella, että työntekijä on täyttänyt määräaikaisen työsuhteen alkaessa 58 vuotta, eikä ole olemassa läheistä objektiivista yhteyttä saman työnantajan kanssa aikaisemmin tehtyyn toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen?

3) Jos ensimmäiseen ja/tai toiseen kysymykseen annetaan myöntävä vastaus:

Onko kansallisten tuomioistuinten oltava soveltamatta kansallisen oikeuden säännöstä?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Toinen ja kolmas kysymys

29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella ja kolmannella kysymyksellään, jotka on syytä tutkia yhdessä, onko puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan kaikkien yli 58-vuotiaiden työntekijöiden kanssa saadaan tehdä rajoittamaton määrä perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia ilman perusteltua syytä, kunhan ei ole läheistä objektiivista yhteyttä edeltävään saman työnantajan kanssa tehtyyn toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen. Jos niin on, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, onko sen jätettävä soveltamatta unionin oikeuden vastaista kansallista lainsäädäntöä.

30 Unionin tuomioistuin on jo todennut, että puitesopimuksessa lähdetään tässä suhteessa liikkeelle olettamasta, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto (ks. asia C-212/04, Adeneler ym., tuomio 4.7.2006, Kok., s. I-6057, 61 kohta). Määräaikaisten sopimusten käyttö on siten poikkeuksellista toistaiseksi voimassa olevien sopimusten käyttöön verrattuna.

31 Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että työpaikan pysyvyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä elementtinä (ks. em. asia Mangold, tuomion 64 kohta ja em. asia Adeneler ym., tuomion 62 kohta). Se päätteli tästä, että puitesopimuksella pyritään sääntelemään määräaikaisten työsopimusten, jollaisia pidetään työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten mahdollisena alkusyynä, perättäistä käyttämistä ottamalla käyttöön tietty määrä vähimmäissuojasäännöksiä, joilla pyritään estämään työntekijöiden aseman heikkeneminen (em. asia Adeneler ym., tuomion 63 kohta).

32 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdalla pyritään nimenomaisesti perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseen. Tässä tarkoituksessa kyseisessä lausekkeessa asetetaan jäsenvaltioille velvollisuus toteuttaa kansallisessa oikeusjärjestyksessään yksi tai useampia sen 1 kohdan a–c alakohdassa luetelluista toimenpiteistä, jos kyseisessä jäsenvaltiossa ei jo ole vastaavia säännöksiä, joilla pyritään tosiasiallisesti estämään perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö (em. asia Adeneler ym., tuomion 64 ja 65 kohta; asia C-53/04, Marrosu ja Sardino, tuomio 7.9.2006, Kok., s. I-7213, 44 kohta ja asia C-180/04, Vassallo, tuomio 7.9.2006, Kok., s. I-7251, 35 kohta).

33 Nämä kolme lueteltua toimenpidettä koskevat perusteltuja syitä tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskestoa ja niiden uudistamisten lukumäärää.

34 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa, jossa asetetaan jäsenvaltioille yleinen tavoite estää tällaiset väärinkäytökset, annetaan kuitenkin niiden valita keinot tämän tavoitteen saavuttamiseksi (ks. vastaavasti asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok., s. I-2483, 70 kohta).

35 Tämän määräyksen mukaan jäsenvaltioiden harkintavallassa on tässä tarkoituksessa toteuttaa ainakin yksi mainitussa lausekkeessa luetelluista toimenpiteistä tai käyttää vastaavia olemassa olevia oikeudellisia toimenpiteitä ottamalla huomioon eri alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeet (em. asia Impact, tuomion 71 kohta).

36 Tämä merkitsee sitä, että jäsenvaltioilla on kyseisen määräyksen nojalla harkintavaltaa tämän päämäärän saavuttamiseksi, edellyttäen kuitenkin, että ne takaavat unionin oikeudessa asetetun lopputuloksen toteutumisen, kuten SEUT 288 artiklan

kolmannesta kohdasta ja tämän lisäksi myös direktiivin 1999/70 2 artiklan ensimmäisestä kohdasta ilmenee, kun sitä luetaan yhdessä direktiivin johdanto-osan 17 perustelukappaleen kanssa (ks. vastaavasti em. asia Adeneler ym., tuomion 68 kohta; asia C-364/07, Vassilakis ym., määräys 12.6.2008, 87 kohta ja yhdistetyt asiat C-378/07–C-380/07, Angelidaki ym., tuomio 23.4.2009, Kok., s. I-3071, 80 kohta).

37 Jäsenvaltioille puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa myönnettyä harkintavaltaa on myös käytettävä unionin oikeuden ja erityisesti sen yleisten periaatteiden sekä puitesopimusten muiden määräysten mukaisesti (ks. vastaavasti em. asia Mangold, tuomion 50–54 ja 63–65 kohta ja em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 85 kohta).

38 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja unionin tuomioistuimelle jätetyistä huomautuksista käy ilmi, että TzBfG:n 14 §:n 3 momentin tavoitteena on tukea ikääntyvien työttömien työntekijöiden työelämään pääsyä, koska viimeksi mainitut kohtaavat huomattavia vaikeuksia yrittäessään löytää uudelleen työtä.

39 On korostettava, että TzBfG:n 14 §:n 3 momentti ei koske keinona, jolla tämän työllisyyspolitiikan alan oikeutettu tavoite pannaan täytäntöön, yksinomaan ikääntyviä työttömiä työntekijöitä, vaan sitä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, jotka täyttävät ikää koskevan edellytyksen.

40 Vaikka TzBfG:n 14 §:n 3 momentin antamisen tarkoituksena oli edistää ikääntyvien työttömien henkilöiden paluuta työelämään, se johtaa kaikkien ikääntyvien työntekijöiden sosiaalisen suojelun tason laskemiseen riistämällä heiltä kaikki ne puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa luetellut suojatoimenpiteet, joiden tarkoituksena on estää perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö.

41 TzBfG:n 14 §:n 3 momentissa ei nimittäin säädetä sen soveltamisalaan kuuluvien henkilöiden osalta mistään puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa luetelluista toimenpiteistä, joilla pyritään tosiasiallisesti estämään perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö. TzBfG:n 14 §:n 3 momentissa säädetään päinvastoin, että määräaikaisen työsopimuksen tekeminen tietyn iän saavuttaneiden työntekijöiden kanssa ei edellytä perusteltua syytä. Tähän säännökseen ei myöskään sisälly minkäänlaista edellytystä, joka koskisi perättäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskestoa tai niiden uudistamisten lukumäärää.

42 Unionin tuomioistuin on jo todennut, että kansallinen säännös, jossa tyydyttäisiin vain yleisesti ja abstraktisti sallimaan lain tai asetuksen perusteella perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttäminen, ei ole puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa täsmennettyjen edellytysten mukainen (ks. em. asia Adeneler ym., tuomion 71 kohta).

43 Tuollainen säännös, jolla perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä ei erityisesti perustella kyseisen toiminnan erityispiirteisiin tai harjoittamisolosuhteisiin liittyvien objektiivisten tekijöiden olemassaololla, sisältää todellisen vaaran tämäntyyppisten sopimusten väärinkäytöstä, eikä se tästä syystä sovellu yhteen puitesopimuksen tavoitteen ja tehokkaan vaikutuksen kanssa (em. asia Adeneler ym., tuomion 72 kohta).

44 Kuitenkin on niin, kuten puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan määräyksistä käy ilmi, että kansallista lainsäädäntöä, jossa sallitaan perättäiset määräaikaiset työsopimukset vaatimatta perusteltua syytä tai määräämättä perättäisten määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskestosta tai niiden uudistamisten lukumäärästä, voidaan pitää puitesopimuksen mukaisena, jos kyseisen jäsenvaltion sisäiseen oikeusjärjestykseen sisältyy muita vastaavia tehokkaita toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäytön estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi tällaisesta väärinkäytöstä (ks. vastaavasti em. asia Adeneler ym., tuomion 105 kohta; em. asia Marrosu ja Sardino, tuomion 49 kohta ja em. asia Vassallo, tuomion 34 kohta).

45 Tästä on todettava, että TzBfG:n 14 §:n 3 momentissa otetaan käyttöön raja määräaikaisten sopimusten käytölle sellaisten henkilöiden kohdalla, jotka ovat saavuttaneet säädetyn ikäkynnyksen. Tämän säännöksen mukaan on nimittäin mahdotonta tehdä työsopimus määräaikaisena silloin, ”jos työsuhteella on läheinen objektiivinen yhteys edeltävään saman työnantajan kanssa tehtyyn toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen” ja siinä täsmennetään, että ”tällaisen läheisen objektiivisen yhteyden on oletettava olevan olemassa erityisesti silloin, kun työsopimusten välillä on kulunut vähemmän kuin kuusi kuukautta”.

46 Tätä rajaa on tulkittava puitesopimuksen tarkoituksen mukaisella tavalla ja siten, että periaatteesta, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat sopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, ei tule sisällyksetön (ks. vastaavasti em. asia Adeneler ym., tuomion 73 kohta).

47 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämistä seikoista käy ilmi, että TzBfG:n 14 §:n 3 momentissa säädettyä rajaa ei voida soveltaa riidanalaiseen sopimukseen. Vaikka tämä sopimus oli tehty samanlaista toimintaa varten kuin aikaisemmat sopimukset ja se on välittömässä ajallisessa yhteydessä kyseisiin sopimuksiin, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että tällä sopimuksella ei ole TzBfG:n 14 §:n 3 momentissa tarkoitettua ”läheistä objektiivista yhteyttä edeltävään toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen”, koska kantaja on työskennellyt 1.5.2000 lähtien määräaikaisten työsopimusten perusteella.

48 Tällä tulkinnalla kavennettaisiin sen ainoan rajoituksen soveltamisalaa, joka koskee TzBfG:n 14 §:n 3 momentissa säädettyä mahdollisuutta tehdä rajoittamaton määrä perättäisiä määräaikaisia sopimuksia ilman perusteltua syytä. Nimittäin tätä rajoitusta ei voitaisi soveltaa sellaisiin tilanteisiin, joissa määräaikaista työsopimusta ei ole välittömästi edeltänyt saman työnantajan kanssa tehty toistaiseksi voimassa ollut työsopimus, koska näiden sopimusten välillä on useita vuosia, vaikka samaa toimintaa

koskeva alkuperäinen työsuhde on jatkunut koko tämän ajanjakson ajan saman työnantajan kanssa keskeytyksettä perättäisillä määräaikaisilla sopimuksilla.

49 Mainitulla tulkinnalla hyväksyttäisiin myös pääasian kaltainen tosiasiallinen tilanne siitä ainoasta syystä, että riidanalaisen sopimuksen tekemisen ja ensimmäisen määräaikaisen sopimuksen välillä on neljän vuoden väli, ja näin tehtäisiin siitä huolimatta, että Kumpanin, joka on ollut pitkään samassa toimessa, työsuhde on muutettu työskentelyksi sellaisten toisiaan keskeytyksettä seuranneiden viiden perättäisen vuoden pituisten määräaikaisten työsopimusten perusteella, jotka koskivat samojen työtehtävien suorittamista.

50 Tällainen tulkinta on vastoin puitesopimuksen ja sen 5 lausekkeen 1 kohdan tarkoitusta, joka on työntekijöiden suojelu epävarmoilta työsuhteilta ja perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä johtuvien väärinkäytösten ehkäiseminen.

51 On kuitenkin muistutettava unionin tuomioistuimen jo todenneen, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta ei ole sisällöltään ehdoton ja riittävän täsmällinen, jotta yksityiset oikeussubjektit voisivat vedota siihen kansallisessa tuomioistuimessa. Tämän määräyksen mukaan jäsenvaltioiden harkintavallassa on määräaikaisten työsopimusten väärinkäytösten ehkäisemiseksi toteuttaa ainakin yksi mainitussa lausekkeessa luetelluista toimenpiteistä tai käyttää vastaavia olemassa olevia oikeudellisia toimenpiteitä ottamalla huomioon eri alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeet. Lisäksi on mahdotonta määrittää riittävällä tavalla vähimmäissuojaa, joka olisi joka tapauksessa toteutettava puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan perusteella (em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 196 kohta).

52 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että kansallisten tuomioistuinten on soveltaessaan kansallista oikeuttaan tulkittava kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle kyseisen direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti direktiivillä

tavoitellun tuloksen saavuttamiseksi ja noudatettava tällä tavoin SEUT 288 artiklan kolmatta kohtaa. Tämä yhdenmukaista tulkintaa koskeva velvollisuus koskee kansallisen oikeuden kaikkia – sekä ennen kyseessä olevan direktiivin voimaantuloa annettuja että sen voimaantulon jälkeen annettuja – säännöksiä (asia C-106/89, Marleasing, tuomio 13.11.1990, Kok., s. I-4135, Kok. Ep. X, s. 599, 8 kohta ja em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 197 kohta).

53 Kansallisen oikeuden tulkitseminen yhdenmukaisesti direktiivin kanssa on erottamaton osa EUT-sopimuksella luotua järjestelmää, sillä näin kansallinen tuomioistuin voi toimivaltansa rajoissa varmistaa unionin oikeuden täyden tehokkuuden, kun se ratkaisee käsiteltäväkseen saatetun asian (em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 198 kohta).

54 Kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tukeutua direktiivin sisältöön, kun se tulkitsee ja soveltaa asiaan liittyviä kansallisen oikeuden säännöksiä, rajoittavat tosin yleiset oikeusperiaatteet, muun muassa oikeusvarmuutta ja taannehtivuuskieltoa koskevat periaatteet, eikä se voi olla perustana kansallisen oikeuden contra legem -tulkinnalle (ks. em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 199 kohta).

55 Yhdenmukaisen tulkinnan periaate edellyttää kuitenkin, että kansalliset tuomioistuimet tekevät toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen ottamalla huomioon kansallisen oikeuden kokonaisuudessaan ja soveltamalla siinä hyväksyttyjä tulkintatapoja taatakseen kyseisen direktiivin täyden tehokkuuden ja päätyäkseen ratkaisuun, joka on direktiivillä tavoitellun päämäärän mukainen (em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 200 kohta).

56 Käsiteltävässä asiassa kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on näin ollen siinä tapauksessa, että perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytös on tapahtunut, kaikin mahdollisin keinoin tulkita ja soveltaa kansallisen oikeuden merkityksellisiä säännöksiä siten, että niillä voidaan määrätä asianmukaisesti seuraamuksia tästä väärinkäytöksestä ja poistaa unionin oikeuden rikkomisen seuraukset.

57 Toiseen ja kolmanteen kysymykseen on siten vastattava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että TzBfG:n 14 §:n 3 momentissa tarkoitettua käsitettä ”läheinen objektiivinen yhteys edeltävään saman työnantajan kanssa tehtyyn toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen” on sovellettava sellaisiin tilanteisiin, joissa määräaikaista työsopimusta ei ole välittömästi edeltänyt saman työnantajan kanssa tehty toistaiseksi voimassa ollut työsopimus ja joissa näiden sopimusten välillä on kulunut useita vuosia silloin, kun samaa toimintaa koskeva alkuperäinen työsuhde on jatkunut koko tämän ajanjakson ajan saman työnantajan kanssa keskeytyksettä perättäisillä määräaikaisilla sopimuksilla. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on kaikin mahdollisin keinoin tulkita kansallisen oikeuden merkityksellisiä säännöksiä yhdenmukaisesti 5 lausekkeen 1 kohdan kanssa.

58 Kun otetaan huomioon toiseen ja kolmanteen kysymykseen annettu vastaus, ensimmäiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

59 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 (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteessä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsopimuksista 21.12.2000 annetun lain (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) 14 §:n 3 momentissa tarkoitettua käsitettä ”läheinen objektiivinen yhteys edeltävään saman työnantajan kanssa tehtyyn toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen” on sovellettava sellaisiin tilanteisiin, joissa määräaikaista työsopimusta ei ole välittömästi edeltänyt saman työnantajan kanssa tehty toistaiseksi voimassa ollut työsopimus ja joissa näiden sopimusten välillä on kulunut useita vuosia silloin, kun samaa toimintaa koskeva alkuperäinen työsuhde on jatkunut koko tämän ajanjakson ajan saman työnantajan kanssa keskeytyksettä perättäisillä määräaikaisilla sopimuksilla. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on kaikin mahdollisin keinoin tulkita kansallisen oikeuden merkityksellisiä säännöksiä yhdenmukaisesti 5 lausekkeen 1 kohdan kanssa.

Allekirjoitukset