YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

20 päivänä maaliskuuta 2003 *

Asiassa C-187/00,

jonka Arbeitsgericht Hamburg (Saksa) on saattanut EY 234 artiklan nojalla yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi saadakseen tässä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa

Helga Kutz-Bauer

vastaan

Freie und Hansestadt Hamburg

ennakkoratkaisun miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan tulkinnasta,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: R. Schintgen, toisen jaoston puheenjohtaja, joka hoitaa kuudennen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, ja tuomarit C. Gulmann, V. Skouris, F. Macken (esittelevä tuomari) ja J. N. Cunha Rodrigues,

julkisasiamies: A. Tizzano,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjalliset huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Kutz-Bauer, edustajanaan Rechtsanwalt K. Bertelsmann,

— Freie und Hansestadt Hamburg, asiamiehenään Rechtsanwalt T. Scholle,

— Saksan hallitus, asiamiehinään W.-D. Plessing ja T. Jürgensen,

— Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehenään J. Sack,

ottaen huomioon suullista käsittelyä varten laaditun kertomuksen,

kuultuaan Kutz-Bauerin, Freie und Hansestadt Hamburgin, Saksan hallituksen ja komission 23.10.2001 pidetyssä istunnossa esittämät suulliset huomautukset,

kuultuaan julkisasiamiehen 5.2.2002 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Arbeitsgericht Hamburg on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle 3.5.2000 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 19.5.2000, ja 29.6.2000 tekemällään täydentävällä päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 4.7.2000, EY 234 artiklan nojalla kaksi ennakkoratkaisukysymystä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan tulkinnasta.

2 Nämä kysymykset on esitetty asiassa, jossa kantajana on Kutz-Bauer ja vastaajana on Freie und Hansestadt Hamburg (jäljempänä Hampurin kaupunki) ja joka koskee Kutz-Bauerin sulkemista julkishallintoon sovellettavassa kollektiivisessa sopimuksessa määrätyn ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän ulkopuolelle.

Yhteisön lainsäädäntö

Direktiivi 76/207/ETY

3 Direktiivin 76/207/ETY 1 artiklan 1 kohdasta ilmenee, että direktiivin tarkoituksena on toteuttaa jäsenvaltioissa miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, uralla etenemiseen ja ammatilliseen koulutukseen sekä työoloissa samoin kuin kyseisen artiklan 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla sosiaaliturvassa.

4 Direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella."

5 Direktiivin 76/207/ETY 5 artiklassa todetaan seuraavaa:

"1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisella työoloihin, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, tarkoitetaan, että miehille ja naisille on taattava samat ehdot ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

2. Tätä tarkoitusta varten jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että:

a) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;

b) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten, yksittäisten työsopimusten, yritysten sisäisten sääntöjen ja vapaita ammatteja koskevien sääntöjen määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa;

c) niitä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, joiden alkuperäisenä tarkoituksena on ollut suojelu, muutetaan, jollei tarkoitus enää ole perusteltu; jos samanlaisia määräyksiä on kollektiivisissa sopimuksissa, sopimusten molempia osapuolia kehotetaan muuttamaan niitä tarvittavalla tavalla."

Direktiivi 79/7/ETY

6 Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 annetun neuvoston direktiivin 79/7/ETY (EYVL 1979, L 6, s. 24) 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Tätä direktiiviä sovelletaan:

a) lakisääteisiin järjestelmiin, jotka antavat turvaa seuraavien tapausten varalta:

— sairaus,

— työkyvyttömyys,

— vanhuus,

— työtapaturmat ja ammattitaudit,

— työttömyys;

b) sosiaalihuoltoon niiltä osin kuin sillä täydennetään a alakohdassa tarkoitettuja järjestelmiä tai korvataan ne."

7 Direktiivin 79/7/ETY 4 artiklan 1 kohdassa säädetään, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi eikä välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

8 Direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa todetaan, ettei kyseinen direktiivi rajoita jäsenvaltioiden oikeutta jättää sen soveltamisalan ulkopuolelle eläkeiän määrittelyä vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi sekä sen mahdollisia vaikutuksia muihin etuuksiin.

Saksan lainsäädäntö

9 Saksassa eläkejärjestelmästä ja ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevasta järjestelmästä säädetään niin liittovaltion kuin alueellisellakin tasolla. Niistä on myös määrätty kollektiivisissa sopimuksissa.

Eläkettä koskevat Saksan säännökset

10 Täysimääräisen lakisääteisen vanhuuseläkkeen saamisen edellytykset on määritelty Sozialgesetzbuchin (Saksan sosiaaliturvasta annettu laki) VI osassa (jäljempänä SGB VI).

11 SGB VI:n 35 §:ssä, joka koskee tavallista vanhuuseläkettä, säädetään seuraavaa:

"Vakuutetuilla on oikeus eläkkeeseen

1) kun he täyttävät 65 vuotta

2) ja kun normaali odotusaika on kulunut heidän osaltaan loppuun."

12 SGB VI:n, sellaisena kuin se oli voimassa 31.12.1999 saakka, 38 §:ssä säädettiin työttömyyseläkkeestä tai ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyön jälkeisestä eläkkeestä. Sen mukaan vakuutetuilla oli oikeus eläkkeeseen muun muassa, kun he olivat täyttäneet 60 vuotta ja tehneet ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä 24 kalenterikuukauden ajan ja kun 15 vuoden odotusaika on kulunut heidän osaltaan loppuun.

13 SGB VI:n, sellaisena kuin se oli voimassa 31.12.1999 saakka, 39 §:ssä säädettiin, että naispuolisilla vakuutetuilla oli oikeus eläkkeeseen muun muassa kun he olivat täyttäneet 60 vuotta.

14 Hamburgisches Ruhegeldgesetzin (Hampurin osavaltion eläkelaki) nojalla miespuolisten työntekijöiden on saadakseen lakisääteisestä järjestelmästä maksettavaa täysimääräistä vanhuuseläkettä työskenneltävä siihen saakka kunnes he täyttävät 65 vuotta, kun taas naispuolisilla työntekijöillä on oikeus tällaiseen eläkkeeseen täysimääräisesti, kun he täyttävät 60 vuotta.

15 Hamburgisches Ruhegeldgesetzin mukaan se, että naiset nostavat täysimääräistä eläkettä heti kun heillä on siihen mahdollisuus, ei vähennä tai lykkää heidän lisäeläkkettään.

Ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevat Saksan säännökset

16 Ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevasta järjestelmästä säädetään 23.7.1996 annetussa Altersteilzeitgesetzissä (ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva laki; jäljempänä AltTZG, BGBl. 1996 I, s. 1078).

17 AltTZG:n 1 §:n 1 momentista ilmenee, että kyseisellä lailla pyritään helpottamaan tietyn ikäisten työntekijöiden asteittaista siirtymistä työelämästä eläkkeelle.

18 AltTZG:n 1 §:n 2 momentin nojalla Bundesanstalt für Arbeit (liittovaltion työvoimaviranomainen) tukee kyseisessä laissa säädetyin etuuksin sellaisten työntekijöiden osa-aikatyötä, jotka viimeistään 31.7.2004 lukien vähentävät työaikaansa täytettyään 55 vuotta ja antavat näin ollen mahdollisuuden palkata työntekijöitä, joilla ei puolestaan ole työtä.

19 AltTZG:n säännösten mukaisesti ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä voidaan tehdä joko soveltamalla mallia, jonka mukaan työaikaa vähennetään yhtenäisesti koko asianomaisella ajanjaksolla tai soveltamalla niin kutsuttua "keskitettyä" työskentelymallia, jonka mukaan kokoaikaisesti työskenneltyä ajanjaksoa seuraa ajanjakso, jona työntekijä säilyttää työntekijän asemansa, vaikka hän onkin jo lopettanut työnteon.

20 AltTZG:n 2 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdan mukaan etuudet myönnetään työntekijöille, jotka ovat täyttäneet 55 vuotta ja jotka ovat tehneet työnantajansa kanssa sopimuksen, jota sovelletaan vähintään siihen saakka kunnes heillä on oikeus vanhuuseläkkeeseen ja jolla vähennetään heidän työaikaansa.

21 AltTZG:n 3 §:n 1 momentin 2 kohdan ja 3 kohdan nojalla työnantaja on velvollinen palkkaamaan työttömänä olevan henkilön työskentelemään ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän piiriin siirretyn työntekijän rinnalla tai, jos työntekijään sovelletaan osa-aikatyötä koskevan järjestelmän "keskitettyä" mallia, kyseisen työntekijän eläkkeelle siirtymisen jälkeen.

22 Ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän piiriin siirtymisen kannustimena on toisaalta suurempi palkka, joka on AltTZG:n 3 §:n 1 momentin 1 kohdan a alakohdan mukaan vähintään 70 prosenttia kokoaikatyön nettopalkasta.

23 Toisaalta kyseisen lain 4 §:n nojalla Bundesanstalt für Arbeit korvaa työnantajalle aiheutuneet kulut osa-aikatyöstä maksettavasta palkanlisästä ja eläkevakuutusmaksuista.

24 Kyseisiä kuluja ei kuitenkaan korvata, jos työnantaja ei täytä AltTZG:n 3 §:n 1 momentin 2 ja 3 kohdassa asetettuja edellytyksiä työttömän palkkaamisen osalta. Lisäksi kyseisen lain 8 §:n 2 momentin nojalla työnantajaa ei ole vapautettu velvollisuudestaan maksaa työntekijälle AltTZG:n 3 §:n 1 momentin 1 kohdan a alakohdan mukaista suurempaa palkkaa, jos se ei enää täytä Bundesanstalt für Arbeitin asettamia korvauksen saamisen edellytyksiä.

25 AltTZG:n 5 §:n 1 momentista ilmenee, että Bundesanstalt für Arbeitin taloudellinen tuki päättyy muun muassa, kun työntekijä täyttää 65 vuotta tai kun työntekijä on sen ikäinen, että hän voi vaatia täysimääräistä vanhuuseläkettä.

26 Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitiin (työmarkkinaosapuolten välillä tehty ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva kollektiivinen sopimus; jäljempänä TV ATZ), joka tehtiin 5.5.1998, oli julkishallintoon pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan sovellettava kollektiivinen sopimus ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöstä. Se on tehty AltTZG:n tarjoamat mahdollisuudet huomioon ottaen.

27 TV ATZ:n johdanto-osassa määrätään seuraavaa:

"Sopimuksen osapuolet pyrkivät tämän sopimuksen avulla mahdollistamaan tietyn ikäisten työntekijöiden pehmeän siirtymisen työelämästä eläkkeelle ja luomaan tällä tavalla mahdollisuuksia palkata koulutuksessa (oppisopimussuhteessa) olevia työntekijöitä ja työttömiä."

28 TV ATZ:n 2 kohdan 1 ja 2 alakohdassa määrätään seuraavaa:

"1. Työnantaja voi [AltTZG]:n perusteella sopia työsuhteen muuttamisesta ikääntyneen henkilön osa-aikatyösuhteeksi sellaisten kokoaikatyössä olevien työntekijöiden kanssa, jotka ovat täyttäneet 55 vuotta ja työskennelleet — — viiden vuoden ajan ja jotka ovat viimeisten viiden vuoden ajan työskennelleet vähintään 1 080 kalenteripäivänä säännönmukaista viikkotyöaikaa noudattaen — — .

2. Työntekijällä, joka on täyttänyt 60 vuotta ja joka täyttää muut 1 kohdan mukaiset vaatimukset, on oikeus tehdä sopimus ikääntyneen henkilön osa-aikatyöstä — — ".

29 TV ATZ:n 4 kohdan 1 alakohdassa ja 5 kohdan 1 ja 2 alakohdassa määrätään palkasta, joka on yhtä suuri kuin osa-aikatyöstä maksettava palkka korotettuna 20 prosentilla osa-aikatyöstä maksettavasta summasta. Ikääntyneen henkilön osa-aikatyötä koskevan järjestelmän piiriin kuuluvalle henkilölle on joka tapauksessa turvattu oikeus saada palkkaa, joka on 83 prosenttia siitä nettopalkasta, joka hänelle maksettaisiin kokoaikatyöstä.

30 TV ATZ:n 9 kohdan 1 ja 2 alakohdassa määrätään seuraavaa:

"1. Työsuhde päättyy ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöstä tehdyssä työsopimuksessa määrättynä ajankohtana.

2. Työsuhde päättyy

a) sitä kalenterikuukautta edeltävän kalenterikuukauden päättyessä, josta alkaen työntekijällä on oikeus saada vanhuuseläkettä tai, kun työntekijä on vapautettu kuulumasta pakollisesti yleiseen eläkejärjestelmään, eläke- tai vakuutusjärjestelmästä suoritettavaa tai vakuutusyrityksen maksamaa siihen rinnastettavaa etuutta; tämä ei koske eläkkeitä, joiden saamiseen on oikeus ennen vakuutettuun sovellettavaa eläkeikää, tai

b) sen kalenterikuukauden alusta, josta alkaen työntekijä saa vanhuuseläkettä, kaivostyöntekijöiden lisäetuutta, vastaavaa julkisoikeudellista etuutta tai, kun työntekijällä ei ole enää lakisääteiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvaa vakuutusmaksuvelvollisuutta, eläke- tai vakuutusjärjestelmästä suoritettavaa tai vakuutusyrityksen maksamaa siihen rinnastettavaa etuutta,

tämän kuitenkaan rajoittamatta kollektiivisissa sopimuksissa — — vahvistettujen muiden päättymistä koskevien edellytysten soveltamista".

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

31 Kutz-Bauer, joka on syntynyt 21.8.1939, on Hampurin kaupungin palveluksessa Landeszentrale für politische Bildungin (osavaltion poliittinen koulutuskeskus) johtajana.

32 Hän pyysi työnantajaansa tekemään sopimuksen, jonka perusteella hän pääsisi viiden vuoden ajaksi 1.9.1999 lukien 31.8.2004 saakka, jolloin hän täyttäisi 65 vuotta, ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän piiriin "keskitetyn" mallin mukaisesti. Tämän mallin perusteella hän olisi aluksi työskennellyt kokoaikaisesti kahden ja puolen vuoden ajan eikä hän olisi enää työskennellyt tämän viiden vuoden ajanjakson loppuaikaa.

33 Tutkittuaan asiaa Hampurin kaupunki hylkäsi kyseisen hakemuksen 21.12.1998 päivätyllä kirjeellä. Kutz-Bauer täytti sen mukaan ne henkilökohtaiset perusteet, jotka antavat oikeuden ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyösuhteeseen TV ATZ:n 2 kohdan mukaisesti. TV ATZ:n 9 kohdan 2 alakohdan perusteella pääasian osapuolten välillä tehtävän ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan työsopimuksen seurauksena heidän työsuhteensa olisi kuitenkin päättynyt välittömästi.

34 Kutz-Bauerin toinen hakemus hylättiin Hampurin kaupungin 6.7.1999 päivätyllä kirjeellä sillä perusteella, että vaikka 60 vuotta täyttäneellä tosin on oikeus saada sovituksi ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyösuhteesta, mainitun TV ATZ:n 9 kohdan mukaan työsuhde kuitenkin automaattisesti päättyisi samanaikaisesti, koska lisäeläke ei tämän vuoksi heikkenisi millään tavalla Hampurin eläkelain perusteella.

35 Kutz-Bauer väittää ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa, että se, että häneltä evätään oikeus päästä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöhön, on direktiivin 76/207/ETY vastaista sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää.

36 Arbeitsgericht Hamburg katsoo, että sen käsiteltäväksi saatettu asia edellyttää direktiivin 76/207/ETY säännösten tulkitsemista, ja se on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1. Onko sellaisen julkishallintoon sovellettavan kollektiivisen sopimuksen määräys, jonka mukaan miespuolisilla ja naispuolisilla työntekijöillä on oikeus päästä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöhön, ristiriidassa miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan kanssa, kun ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyö on sen mukaan mahdollista vain siihen ajankohtaan asti, josta alkaen työntekijällä on oikeus saada ensimmäisen kerran lakisääteisestä eläkevakuutusjärjestelmästä maksettavaa vanhuuseläkettä täysimääräisenä, ja kun henkilöt, jotka voivat saada täysimääräistä eläkettä jo 60-vuotiaina, ovat lähes yksinomaan naisia ja henkilöt, jotka voivat saada täysimääräistä eläkettä vasta 65-vuotiaina, ovat puolestaan lähes yksinomaan miehiä?

2. Jos lainsäännökset ja kollektiivisten sopimusten määräykset ovat ristiriidassa direktiivin 76/207/ETY tai 79/7/ETY kanssa, onko kansallisilla tuomioistuimilla toimivalta soveltaa asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä epäedulliseen asemaan joutuneiden henkilöiden eduksi jättämällä yhteisön oikeuden vastaiset rajoitukset huomioon ottamatta siihen saakka kunnes työmarkkinaosapuolet tai lainsäätäjä ovat hyväksyneet syrjimättömät säännökset tai määräykset?"

Ensimmäinen kysymys

37 Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin haluaa selvittää, onko direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että niiden vastaisina on pidettävä sellaista julkishallintoon sovellettavan kollektiivisen sopimuksen määräystä, jonka mukaan miespuolisilla ja naispuolisilla työntekijöillä on oikeus päästä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöhön, kun kyseisen määräyksen mukaan oikeus tällaiseen osa-aikatyöhön on vain siihen ajankohtaan asti, josta alkaen työntekijällä on oikeus saada ensimmäisen kerran lakisääteisestä eläkevakuutusjärjestelmästä maksettavaa eläkettä täysimääräisenä, ja kun henkilöt, jotka voivat saada tällaista eläkettä jo 60-vuotiaina, ovat lähes yksinomaan naisia ja henkilöt, jotka voivat saada tällaista eläkettä vasta 65-vuotiaina, ovat puolestaan lähes yksinomaan miehiä.

Yhteisöjen tuomioistuimelle esitetyt huomautukset

38 Kutz-Bauer ja komissio väittävät, että TV ATZ:lla käyttöön otettu miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden epätasa-arvoinen kohtelu ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän osalta kuuluu direktiivin 76/207/ETY ja varsinkin sen 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan siltä osin kuin kyseinen järjestelmä vaikuttaa viimeksi mainitussa säännöksessä tarkoitettuihin työoloihin.

39 Komission mukaan sopimus, jossa määritellään ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestelmä, ei ole sellainen lakisääteinen järjestelmä, joka antaa turvaa vanhuuden varalta ja johon direktiivi 79/7/ETY soveltuu sen 3 artiklan mukaisesti. Näin ollen ei ole tarpeen tutkia kysymystä siitä, voivatko direktiivin 79/7/ETY säännökset rajoittaa direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ulottuvuutta.

40 Komissio väittää lisäksi, että direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohtaa voidaan luonteeltaan soveltaa ainoastaan sosiaaliturvaan kuuluviin etuuksiin ja että Hampurin kaupungin esittämät väitteet eivät voi estää soveltamasta direktiivin 76/207/ETY 2 ja 5 artiklaa. Näin ollen ensimmäiseen kysymykseen olisi vastattava myöntävästi.

41 Saksan hallitus väittää sitä vastoin, että pääasiassa kyseessä olevan ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän tarkoitus ja rakenne huomioon ottaen kyseiseen järjestelmään on sovellettava direktiiviä 79/7/ETY. Sillä pyritään yhtäältä helpottamaan ikääntyneiden työntekijöiden asteittaista siirtymistä työelämästä eläkkeelle ja toisaalta antamaan nuorille työntekijöille mahdollisuus päästä töihin työpaikkoja vapauttamalla.

42 Lisäksi Saksan hallituksen mukaan pääasiassa täyttyvät yhteisöjen tuomioistuimen asiassa C-328/91, Thomas ym., 30.3.1993 antamassa tuomiossa (Kok. 1993, s. I-1247) vahvistamat edellytykset direktiivin 79/7/ETY 7 artiklan 1 kohdassa säädetyn poikkeuksen soveltamiselle. Ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevalla Saksan lainsäädännöllä on nimittäin tarkoitus taata tällaisen työn taloudellista tukemista koskevan järjestelmän ja eläkejärjestelmän keskinäinen johdonmukaisuus. Työttömyysturvavakuutusjärjestelmän ja eläkevakuutusjärjestelmän päällekkäisyyden välttämiseksi on pyrittävä siihen, etteivät työntekijät, jotka voivat jo saada täysimääräistä vanhuuseläkettä, hyödy myös Bundesanstalt für Arbeitin tukivaroista.

Yhteisöjen tuomioistuimen vastaus

43 Jotta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle voidaan antaa hyödyllinen vastaus, on aluksi tarkastettava, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskeva järjestelmä direktiivin 76/207/ETY soveltamisalaan, ja jos näin on, kuuluuko se Saksan hallituksen omaksuman näkemyksen mukaisesti direktiivin 79/7/ETY soveltamisalaan.

44 Tältä osin on todettava, että ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevalla järjestelmällä pyritään vähentämään säännöllistä työaikaa joko vähentämällä työaikaa yhtenäisesti koko asianomaisella ajanjaksolla tai antamalla mahdollisuus poistua työelämästä ennenaikaisesti. Kummassakin tapauksessa edellä oleva järjestelmä vaikuttaa asianomaisten työntekijöiden ammattitoiminnan harjoittamiseen, koska sillä järjestellään uudelleen heidän työaikaansa.

45 Näin ollen on todettava, että pääasiassa kyseessä olevassa järjestelmässä vahvistetaan direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja työoloja koskevat säännöt.

46 Toisin kuin Saksan hallitus väittää, tätä päätelmää ei voi kyseenalaistaa se, että pääasiassa kyseessä olevan kollektiivisen sopimuksen tarkoituksena on antaa tietyn ikäisille työntekijöille tilaisuus siirtyä pehmeästi työelämästä eläkkeelle ja luoda tällä tavalla mahdollisuuksia palkata koulutuksessa olevia työntekijöitä ja työttömiä. Pääasiassa kyseessä olevan järjestelmän ei voida katsoa kuuluvan direktiivin 79/7/ETY soveltamisalaan pelkästään sillä perusteella, että edellä mainitulla sopimuksella pyritään näihin kahteen tavoitteeseen.

47 Ensimmäinen kysymys koskee näin ollen perustellusti direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

48 Ensimmäisestä ennakkoratkaisukysymyksestä ilmenee, että henkilöt, jotka voivat saada lakisääteisestä eläkevakuutusjärjestelmästä maksettavaa täyttä eläkettä jo 60-vuotiaina, ovat lähes yksinomaan naisia ja henkilöt, jotka voivat saada tällaista eläkettä vasta 65-vuotiaina, ovat puolestaan lähes yksinomaan miehiä.

49 Oikeudenkäyntiasiakirjoista seuraa, että vaikka naispuoliset työntekijät sekä miespuoliset työntekijät voivat päästä osa-aikatyötä koskevan järjestelmän piiriin 55 ikävuodesta alkaen työnantajansa suostumuksella, suuri enemmistö niistä työntekijöistä, joilla on oikeus päästä kyseisen järjestelmän piiriin viiden vuoden ajaksi 60 vuotta täytettyään, on miespuolisia.

50 Näin ollen on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaiset määräykset johtavat siihen, että naispuolisia työntekijöitä syrjitään miespuolisiin työntekijöihin nähden, ja niitä on pääsääntöisesti pidettävä direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan vastaisina. Tilanne on toisin vain siinä tapauksessa, että näiden työntekijäryhmien erilainen kohtelu on perusteltavissa syillä, jotka ovat objektiivisia ja joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella (ks. vastaavasti asia 171/88, Rinner-Kühn, tuomio 13.7.1989, Kok. 1989, s. 2743, 12 kohta; asia C-457/93, Lewark, tuomio 6.2.1996, Kok. 1996, s. I-243, 31 kohta; asia C-243/95, Hill ja Stapleton, tuomio 17.6.1998, Kok. 1998, s. I-3739, 34 kohta ja asia C-226/98, Jørgensen, tuomio 6.4.2000, Kok. 2000, s. I-2447, 29 kohta).

51 Kansallisen tuomioistuimen, jonka yksinomaiseen toimivaltaan tosiseikkojen arviointi ja kansallisen lainsäädännön tulkinta kuuluu, tehtävänä on määrittää,

onko tilanne tällainen. Tältä osin on tarkastettava kaikkien asian kannalta merkityksellisten seikkojen perusteella, kun otetaan huomioon mahdollisuus saavuttaa kyseisten määräysten tavoitteet muilla keinoilla, liittyykö mainittuihin tavoitteisiin sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistetäänkö näillä tiettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi annetuilla määräyksillä niiden toteuttamista (ks. vastaavasti asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999, Kok. 1999, s. I-623, 72 kohta).

52 Vaikka ennakkoratkaisumenettelyssä kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on todeta tällaisten objektiivisten syiden olemassaolo siinä yksittäistapauksessa, jota se käsittelee, yhteisöjen tuomioistuin, jolta on pyydetty kansallista tuomioistuinta hyödyttäviä vastauksia, voi kuitenkin kansallisen tuomioistuimen ratkaisua helpottaakseen antaa ohjeita pääasian asiakirjojen ja sille esitettyjen kirjallisten ja suullisten huomautusten perusteella (ks. em. asia Hill ja Stapleton, tuomion 36 kohta ja em. asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomion 68 kohta).

53 Tältä osin on huomautettava, että kuten tämän tuomion 9 ja 26 kohdasta ilmenee, ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä säädellään Saksassa niin liittovaltion kuin alueellisellakin tasolla sekä kollektiivisilla sopimuksilla, ja että TV ATZ tehtiin AltTZG:n tarjoamat mahdollisuudet huomioon ottaen.

54 Saksan hallitus väittää, että yksi pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen järjestelmän tavoitteista on työttömyyden torjuminen rohkaisemalla mahdollisimman suuressa määrin sellaisia työntekijöitä siirtymään eläkkeelle, jotka eivät ole vielä saaneet siihen oikeutta, ja vapauttamalla näin ollen työpaikkoja. Jos työntekijälle, joka on jo saanut oikeuden täysimääräiseen eläkkeeseen, annettaisiin mahdollisuus päästä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevan järjestelmän piiriin, toisaalta työpaikka, joka kyseisellä järjestelmällä on tarkoitus antaa työttömälle, olisi edelleen täytettynä ja toisaalta sosiaaliturvajärjestelmä joutuisi vastaamaan lisäkustannuksista, minkä johdosta tiettyjä varoja ohjautuisi pois muilta tavoitteilta.

55 Saksan hallituksen työllisyyden edistämistä koskevan väitteen osalta on muistutettava, että jäsenvaltioiden tehtävänä on valita ne toimenpiteet, jotka auttavat niitä toteuttamaan työllisyyttä koskevat tavoitteensa. Yhteisöjen tuomioistuin on myöntänyt, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta tätä toimivaltaa käyttäessään (ks. em. asia Seymour-Smith ja Perez, tuomion 74 kohta).

56 Lisäksi kuten yhteisöjen tuomioistuin on edellä mainitussa asiassa Seymour-Smith ja Perez antamansa tuomion 71 kohdassa korostanut, on kiistatonta, että työllisyyden edistäminen on perusteltu sosiaalipoliittinen tavoite.

57 On kuitenkin muistutettava, ettei jäsenvaltioilla sosiaalipolitiikan alalla oleva harkintavalta voi kuitenkaan tehdä tyhjäksi miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun kaltaisen yhteisön oikeuden perusperiaatteen toteuttamista (ks. edellä mainittu asia Seymor-Smith ja Perez, tuomion 75 kohta).

58 Kuten tämän tuomion 51 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä ilmenee, pelkät yleisluonteiset väitteet pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen järjestelmän soveltuvuudesta työllisyyden edistämiseen eivät riitä, jotta voitaisiin katsoa, että riidanalaisten määräysten tavoitteeseen ei liity sukupuoleen perustuvaa syrjintää, eikä niiden perusteella voida myöskään kohtuullisesti arvioida, että valitut keinot ovat soveltuvia tai ne voivat olla soveltuvia tämän tavoitteen toteuttamiseksi.

59 Sen Saksan hallituksen esittämän väitteen osalta, joka koskee siitä, että naispuoliset työntekijät pääsevät pääasiassa kyseessä olevan järjestelmän piiriin, vaikka he ovat saaneet oikeuden täysimääräiseen eläkkeeseen, aiheutuvia lisä-

kustannuksia, on muistutettava, että vaikka talousarvioon liittyvät näkökohdat voivat olla jäsenvaltion sosiaalipoliittisten ratkaisujen perustana ja ne voivat vaikuttaa sen työntekijöiden suojelemiseksi toteuttamien toimenpiteiden luonteeseen tai laajuuteen, ne eivät kuitenkaan sellaisinaan merkitse tällä politiikalla tavoiteltuja päämääriä eikä niillä näin ollen voida perustella jompaankumpaan sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää (asia C-343/92, Roks ym., tuomio 24.2.1994, Kok. 1994, s. I-571, 35 kohta).

60 Sitä paitsi jos talousarvioon liittyvillä näkökohdilla katsottaisiin voitavan perustella sellainen miesten ja naisten erilainen kohtelu, joka muutoin merkitsisi sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, niinkin perustavanlaatuisen yhteisön oikeuden säännön kuin miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen ja sisältö voisivat vaihdella ajan ja paikan mukaan jäsenvaltioiden julkisen talouden tilan perusteella (em. asia Roks ym., tuomion 36 kohta ja em. asia Jørgensen, tuomion 39 kohta).

61 Hampurin kaupunki ei julkisyhteisönä eikä työnantajana voi perustella ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevasta järjestelmästä seuraavaa syrjintää myöskään pelkästään sillä, että tällaisen syrjinnän poistaminen lisäisi sen kustannuksia (ks. vastaavasti em. asia Hill ja Stapleton, tuomion 40 kohta).

62 Hampurin kaupungin on näin ollen näytettävä kansallisessa tuomioistuimessa toteen, että pääasiassa kyseessä olevasta ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyötä koskevasta järjestelmästä aiheutuva erilainen kohtelu on perusteltavissa syillä, jotka ovat objektiivisia ja joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella. Jos kyseinen pääasian asianosainen esittää tästä näyttöä, pelkästään sen ei voida katsoa olevan ristiriidassa direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohdan ja 5 artiklan 1 kohdan kanssa, että kyseistä järjestelmää koskevat määräykset, joiden mukaan työntekijät, jotka ovat saaneet oikeuden täysimääräiseen vanhuuseläkkeeseen, eivät voi päästä kyseisen järjestelmän piiriin, koskevat prosentuaalisesti huomattavasti suurempaa määrää naispuolisia työntekijöitä kuin miespuolisia työntekijöitä.

63 Edellä olevat seikat huomioon ottaen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että niiden kanssa on ristiriidassa sellainen julkishallintoon sovellettavan kollektiivisen sopimuksen määräys, jonka mukaan miespuolisilla ja naispuolisilla työntekijöillä on oikeus päästä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöhön, kun kyseisen määräyksen mukaan oikeus tällaiseen osa-aikatyöhön on vain siihen ajankohtaan asti, josta alkaen työntekijällä on oikeus saada ensimmäisen kerran lakisääteisestä eläkevakuutusjärjestelmästä maksettavaa eläkettä täysimääräisenä, ja kun henkilöt, jotka voivat saada tällaista eläkettä jo 60-vuotiaina, ovat lähes yksinomaan naisia ja henkilöt, jotka voivat saada tällaista eläkettä vasta 65-vuotiaina, ovat puolestaan lähes yksinomaan miehiä, jollei kyseistä määräystä voida perustella syillä, jotka ovat objektiivisia ja joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella.

Toinen kysymys

64 Toisella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää vastausta lähinnä siihen, onko kansallisten tuomioistuinten siinä tapauksessa, että direktiiviä 76/207/ETY rikotaan kyseisen direktiivin vastaista syrjintää aiheuttavilla lainsäännöksillä tai kollektiivisten sopimusten määräyksillä, poistettava kyseinen syrjintä soveltamalla edellä mainittuja säännöksiä ja määräyksiä epäedulliseen asemaan joutuneiden henkilöiden eduksi tarvitsematta pyytää ja odottaa näiden säännösten tai määräysten poistamista lainsäätäjän tai työmarkkinaosapuolen toimesta taikka jollakin muulla tavalla.

Yhteisöjen tuomioistuimelle esitetyt huomautukset

65 Kutz-Bauer väittää, että kansallisen tuomioistuimen on sovellettava lainsäännöksiä tai vastaavissa kollektiivisissa sopimuksissa annettuja määräyksiä jättämällä huomioon ottamatta sellaiset rajoitukset, jotka ovat yhteisön oikeuden vastaisia ja jotka ovat naispuolisten työntekijöiden kannalta epäedullisia.

66 Komissio katsoo, että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 2 kohdan mukaan kansallisen lainsäätäjän on tehtävä oikeudelliset johtopäätökset tasa-arvoisen kohtelun periaatteen loukkaamisesta työolojen osalta ja etenkin toteuttava tehokkaat toimenpiteet, jotta asianomaiset henkilöt voivat vedota oikeuksiinsa tuomioistuimessa. Komission mukaan kyseinen sääntö voi merkitä sitä, että tietyissä tilanteissa on tarpeellista katsoa, että syrjivien sääntöjen kumoamisella tai muuttamisella on taannehtiva vaikutus, tai, jos tämä ei ole mahdollista, säätää riittävästä korvauksesta työntekijöille, joita on syrjitty. Jos kansallinen lainsäätäjä ei ryhdy tällaisiin toimenpiteisiin, syrjinnän kohteeksi joutuneet työntekijät voivat vedota direktiivin 76/207/ETY 5 artiklaan työnantajan ominaisuudessa toimivaa jäsenvaltiota vastaan siinä tarkoituksessa, ettei kyseisen artiklan vastaisia kansallisia säännöksiä sovellettaisi.

67 Toiseen kysymykseen annettavan vastauksen osalta Hampurin kaupunki tyytyy viittamaan asiassa C-184/89, Nimz, 7.2.1991 annettuun tuomioon (Kok. 1991, s. I-297), jossa myös oli kyse niistä seurauksista, jotka liittyvät siihen, että kansallinen tuomioistuin toteaa kollektiivisen sopimuksen olevan ristiriidassa jonkin yhteisön oikeuden säännöksen kanssa eli kyseisen tuomion taustalla olevassa asiassa EY:n perustamissopimuksen 119 artiklan kanssa (EY:n perustamissopimuksen 117—120 artikla on korvattu EY 136—EY 143 artiklalla).

Yhteisön tuomioistuimen vastaus

68 Alustavasti on huomautettava, että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 2 kohdan a ja b alakohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että:

"a) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;

b) kaikki tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset kollektiivisten sopimusten — — määräykset julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä voidaan muuttaa — — ".

69 On myös korostettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kaikissa tapauksissa, joissa direktiivin säännökset näyttävät sisällöltään olevan ehdottomia ja riittävän täsmällisiä, yksityiset oikeussubjektit voivat vedota niihin kansallisessa tuomioistuimessa jäsenvaltiota vastaan (ks. erityisesti asia C-188/89, Foster ym., tuomio 12.7.1990, Kok. 1990, s. I-3313, Kok. Ep. X, s. 499, 16 kohta).

70 Yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut, että direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohta, jossa kielletään kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä työoloissa, palvelussuhteen lakkauttamisen perusteet mukaan lukien, on riittävän täsmällinen, jotta yksityinen voi vedota siihen jäsenvaltiota vastaan ja jotta kansallinen tuomioistuin voi soveltaa sitä kaikkien sellaisten kansallisten säännösten soveltamisen estämiseksi, jotka eivät ole kyseisen säännöksen mukaisia (ks. asia 152/84, Marshall, tuomio 26.2.1986, Kok. 1986, s. 723, Kok. Ep. VIII, s. 457, 52 ja 56 kohta, ns. Marshall I -tapaus, ja em. asia Seymour-Smith ja Perez, tuomion 40 kohta).

71 Lisäksi Kutz-Bauerin kaltainen yksityinen voi vedota direktiivin 76/207/ETY 5 artiklan 1 kohtaan Hampurin kaupungin kaltaista julkisyhteisöä vastaan (ks. vastaavasti em. Marshall I -tapauksen 49 kohta ja em. asia Foster ym., tuomion 19 ja 21 kohta).

72 Yhteisöjen tuomioistuin on myös katsonut, että kun kollektiivisen sopimuksen määräyksellä syrjitään välillisesti, tämän syrjinnän johdosta epäedulliseen ase-

maan joutuneita henkilöitä on kohdeltava samalla tavalla kuin muita työntekijöitä (ks. vastaavasti asia C-33/89, Kowalska, tuomio 27.6.1990, Kok. 1990, s. I-2591, 19 kohta ja em. asia Nimz, tuomion 18 kohta).

73 Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön (ks. erityisesti asia 106/77, Simmenthal, tuomio 9.3.1978, Kok. 1978, s. 629, Kok. Ep. IV, s. 73, 24 kohta) mukaan kansallinen tuomioistuin, jonka tehtävänä on toimivaltansa rajoissa soveltaa yhteisön oikeussääntöjä, on velvollinen varmistamaan näiden oikeussääntöjen täyden vaikutuksen niin, että se tarvittaessa jättää omasta aloitteestaan soveltamatta kaikkia yhteisön oikeuden kanssa ristiriidassa olevia kansallisia sääntöjä, eikä sen tarvitse pyytää tai odottaa näiden kansallisten oikeussääntöjen poistamista lainsäädäntöteitse tai jollakin muulla perustuslain mukaisella tavalla.

74 Nämä toteamukset pätevät myös silloin kun yhteisön oikeuden vastainen säännös perustuu kollektiiviseen sopimukseen. Yhteisön oikeuden luonteen vastaista on nimittäin se, että kansalliselta tuomioistuimelta, joka on toimivaltainen soveltamaan yhteisön oikeutta, kielletään juuri tätä oikeutta soveltaessaan oikeus ryhtyä kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin, jotta sellaisia kollektiivisen sopimuksen määräyksiä ei sovelleta, jotka mahdollisesti estävät yhteisön oikeussääntöjen täyden vaikutuksen (ks. em. asia Nimz, tuomion 20 kohta).

75 Nämä seikat huomioon ottaen toiseen kysymykseen on vastattava, että jos direktiiviä 76/207/ETY rikotaan kyseisen direktiivin vastaista syrjintää aiheuttavilla lainsäännöksillä tai kollektiivisten sopimusten määräyksillä, kansallisten tuomioistuinten on kaikin mahdollisin keinoin ja erityisesti soveltamalla edellä mainittuja säännöksiä ja määräyksiä epäedulliseen asemaan joutuneiden henkilöiden hyväksi poistettava kyseinen syrjintä, eikä niiden tarvitse pyytää tai odottaa näiden säännösten tai määräysten poistamista lainsäätäjän tai työmarkkinaosapuolen toimesta taikka jollakin muulla tavalla.

Oikeudenkäyntikulut

76 Yhteisöjen tuomioistuimelle huomautuksensa esittäneille Saksan hallitukselle ja komissiolle aiheutuneita oikeudenkäyntikuluja ei voida määrätä korvattaviksi. Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta.

Näillä perusteilla

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto)

on ratkaissut Arbeitsgericht Hamburgin 3.5. ja 29.6.2000 tekemillään päätöksillä esittämät kysymykset seuraavasti:

1) **Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY 2 artiklan 1 kohtaa ja 5 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten,**

että niiden kanssa on ristiriidassa sellainen julkishallintoon sovellettavan kollektiivisen sopimuksen määräys, jonka mukaan miespuolisilla ja naispuolisilla työntekijöillä on oikeus päästä ikääntyneiden henkilöiden osa-aikatyöhön, kun kyseisen määräyksen mukaan oikeus tällaiseen osa-aikatyöhön on vain siihen ajankohtaan asti, josta alkaen työntekijällä on oikeus saada ensimmäisen kerran lakisääteisestä eläkevakuutusjärjestelmästä maksettavaa vanhuuseläkettä täysimääräisenä, ja kun henkilöt, jotka voivat saada tällaista eläkettä jo 60-vuotiaina, ovat lähes yksinomaan naisia ja henkilöt, jotka voivat saada tällaista eläkettä vasta 65-vuotiaina, ovat puolestaan lähes yksinomaan miehiä, jollei kyseistä määräystä voida perustella syillä, jotka ovat objektiivisia ja joilla ei mitenkään syrjitä sukupuolen perusteella.

2) Jos direktiiviä 76/207/ETY rikotaan kyseisen direktiivin vastaista syrjintää aiheuttavilla lainsäännöksillä tai kollektiivisten sopimusten määräyksillä, kansallisten tuomioistuinten on kaikin mahdollisin keinoin ja erityisesti soveltamalla edellä mainittuja säännöksiä ja määräyksiä epäedulliseen asemaan joutuneiden henkilöiden hyväksi poistettava kyseinen syrjintä, eikä niiden tarvitse pyytää tai odottaa näiden säännösten tai määräysten poistamista lainsäätäjän tai työmarkkinaosapuolen toimesta taikka jollakin muulla tavalla.

Schintgen Gulmann Skouris

Macken Cunha Rodrigues

Julistettiin Luxemburgissa 20 päivänä maaliskuuta 2003.

R. Grass J.-P. Puissochet

kirjaaja kuudennen jaoston puheenjohtaja