YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

18 päivänä kesäkuuta 2009 *

Asiassa C-88/08,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Oberster Gerichtshof (Itävalta) on esittänyt 7.2.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 27.2.2008, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

David Hütter

vastaan

Technische Universität Graz,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

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

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

julkisasiamies: Y. Bot,
kirjaaja: R. Grass,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– David Hütter, edustajinaan Rechtsanwalt T. Stampfer ja Rechtsanwalt C. Orgler,

– Technische Universität Graz, edustajanaan Mitglied der Finanzprokuratur M. Gewolf-Vukovich,

– Tanskan hallitus, asiamiehenään B. Weis Fogh,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään J. Enegren ja B. Kotschy,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on tehty Hütterin ja Technische Universität Grazin (jäljempänä TUG) välisessä riita-asiassa, joka koskee palkkaluokkaa, johon Hütter asetettiin julkisyhteisöön työsopimussuhteessa olevana toimihenkilönä, kun hänet otettiin palvelukseen.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön säännöstö

3 Direktiivin 2000/78 25 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”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.”

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

5 Direktiivin 2000/78 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Syrjinnän käsite”, säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;

b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn

vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos

i) kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia, tai jos

ii) työnantaja tai henkilö tai järjestö, johon tätä direktiiviä sovelletaan, on kansallisen lainsäädännön nojalla velvollinen toteuttamaan vammaisia koskevia 5 artiklaan sisältyvien periaatteiden mukaisia aiheellisia toimenpiteitä tällaisesta säännöksestä, perusteesta tai käytännöstä aiheutuvien haittojen poistamiseksi.

_ _”

6 Direktiivin 2000/78 3 artiklan, jonka otsikko 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;

– –”

7 Direktiivin 2000/78 6 artiklan, jonka otsikko on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”, 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.”

8 Direktiivin 2000/78 18 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan Itävallan tasavallan oli annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 2.12.2003.

Kansallinen sääntely

9 Kansallisen tuomioistuimen päätöksestä ilmenee, että yliopistojen organisaatiosta ja niiden opetuksesta vuonna 2002 annetun liittovaltion lain (Universitätsgesetz 2002; BGBl. I, 120/2002) 128 §:ssä säädetään, että yliopiston ja sen toimihenkilöiden välillä

tehtyjen työsopimusten sisältö määritellään tämän lain voimaantulon jälkeen eli 1.1.2004 alkaen työehtosopimuksen voimaantuloon asti vuonna 1948 annetussa julkisyhteisöön työsopimussuhteessa olevia toimihenkilöitä koskevassa liittovaltion laissa (Vertragsbedienstetengesetz 1948; BGBl. 86/1948), sellaisena kuin se on muutettuna vuoden 2004 lailla (BGBl. I, 176/2004; jäljempänä VBG).

10 VBG:n 3 §:n 1 momentin a kohdassa määritellään työsopimussuhteessa olevien toimihenkilöiden palkkaluokkaan asettamista koskevat säännöt. Toimihenkilöiksi voidaan ottaa ainoastaan 15 vuotta täyttäneitä henkilöitä.

11 Niiden oikeuksien saamiseksi, jotka riippuvat työsuhteen tai ammatillisen kokemuksen kestosta, ei voida VBG:n mukaan ottaa huomioon ennen 18 ikävuoden täyttämistä täyttyneitä työskentelykausia paitsi tietyissä erityistapauksissa, joista ei ole kyse pääasiassa. VBG:n 26 §:n 1 momentissa suljetaan näin ollen pois ennen 18 ikävuoden täyttämistä täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottaminen ikälisän saamista koskevan viitepäivämäärän määrittämisessä. Työskentelykaudet, jotka VBG:n 26 §:n 2 momentin 1 kohdan b alakohdan mukaan suoritetaan ”ammatillisen koulutuksen yhteydessä oppisopimustyössä – – yliopistossa tai korkeakoulussa – –”, voidaan ottaa huomioon palkkaluokkaa määritettäessä vain siltä osin, kuin ne on suoritettu 18 ikävuoden täyttämisen jälkeen.

12 Direktiivi 2000/78 on pantu täytäntöön Itävallassa vuonna 1993 annetulla yhdenvertaista kohtelua koskevalla liittovaltion lailla (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993; BGBl. 100/1993), sellaisena kuin se on muutettuna vuoden 2004 lailla (BGBl. I, 65/2004; jäljempänä B-GIBG). Tässä laissa säädetään yliopistojen työsopimuksista. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan B-GIBG:llä ei ole muutettu VBG:n 26 §:n 1 momenttia, jota näin ollen sovelletaan pääasiassa.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

13 Pääasian kantaja Hütter on syntynyt vuonna 1986. Hän suoritti kollegansa kanssa 3.9.2001–2.3.2005 laboratorioteknikon oppisopimuskoulutuksen TUG:ssa, joka on yliopistojen organisaatiosta ja niiden opetuksesta vuonna 2002 annetun liittovaltion lain soveltamisalaan kuuluva julkisyhteisö.

14 Hütter ja hänen kollegansa otettiin tämän jälkeen TUG:n palvelukseen 3.3.2005–2.6.2005, eli kolmen kuukauden ajaksi. Koska Hütterin kollega oli 22 kuukautta Hütteriä vanhempi, hänet asetettiin korkeampaan palkkaluokkaan, mikä tarkoitti 23,20 euroa suurempaa kuukausipalkkaa. Palkan ero johtuu siitä, että oppisopimuskoulutuksen ajanjakso, jonka Hütter suoritti täysi-ikäisenä, oli vain noin 6,5 kuukautta, kun se taas hänen kollegallaan oli 28,5 kuukautta.

15 Hütter nosti kanteen Landesgericht für Zivilrechtssachen Grazissa. Hän vaati korvausta, joka vastaa hänen ikäänsä perustuvaa palkan eroa, jonka hän katsoo perusteettomaksi ja sekä B-GIBG:n että direktiivin 2000/78 vastaiseksi. Tämä palkan ero on suuruudeltaan 69,60 euroa.

16 Kun Hütterin vaatimus hyväksyttiin ensimmäisessä oikeusasteessa ja muutoksenhakutuomioistuimessa, TUG valitti ennakkoratkaisupyynnön esittäneeseen tuomioistuimeen. Tämä tuomioistuin pohtii erityisesti kysymystä siitä, onko direktiivin 2000/78 6 artikla vastoin sellaista kansallista toimenpidettä, jonka mukaan työnantajien ei tarvitse ottaa huomioon ennen täysi-ikäisyyden saavuttamista täyttyneitä ammatillisen kokemuksen kausia, jotta vältettäisiin keskiasteen opintoja suorittaneiden henkilöiden asettaminen epäedulliseen asemaan eikä oppilaita kannustettaisi keskeyttämään tämänkaltaisia opintoja ja jottei yleisemmin oppisopimuskoulutus rasittaisi taloudellisesti liiaksi julkista sektoria pyrittäessä tukemaan nuorten oppisopimustyöntekijöiden pääsyä työmarkkinoille.

17 Oberster Gerichtshof on näin ollen päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”Onko – – direktiivin 2000/78 1, 2 ja 6 artiklaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä sellaiselle kansalliselle säännölle, jonka mukaan ennen 18 ikävuoden täyttymistä täyttyneitä työskentelykausia ei ole mahdollista ottaa huomioon ikälisän saamista koskevan viitepäivämäärän määrittämisessä?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

Yhteisöjen tuomioistuimelle esitetyt huomautukset

18 Hütter katsoo, että kun työkokemus on sama, ei ole kyse mistään direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan mukaisesta oikeutuksesta, jolla voitaisiin perustella pelkästään kokemuksen hankkimisikään perustuva erilainen kohtelu. Sellainen sääntö, joka on kyseessä pääasiassa, kannustaa olemaan harjoittamatta ammattia ennen 18 ikävuoden täyttämistä. Kyse on direktiivissä 2000/78 kielletystä syrjinnästä.

19 TUG kiistää syrjinnän. Se esittää, että VBG:n 26 §:n 1 momenttia sovelletaan erotuksetta kaikkiin henkilöihin heidän iästään riippumatta. Näin ollen ei voi olla kyse ikään perustuvasta syrjinnästä. Tästä seuraa, että tätä säännöstä voidaan tarkastella vain direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan valossa, joka koskee näennäisesti puolueettomiin perusteisiin perustuvaa välillistä syrjintää.

20 TUG esittää toissijaisesti, että pääasiassa kyseessä olevalla toimenpiteellä on oikeutettu tavoite ja että se on direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla asianmukainen ja tarpeen.

21 Toimenpiteellä nimittäin mahdollistetaan se, että julkisyhteisöillä on käytössään selkeä ja yhtenäinen järjestelmä, kun ne määrittävät työsopimussuhteessa olevien toimihenkilöiden palkkoja. Kyse on direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdassa ja 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta oikeutetusta tavoitteesta.

22 Vuoden 2000 aikana noin 0,03 prosenttia oppisopimustyöntekijöistä oli suorittanut koulutuksensa 18 ikävuotta täytettyään. Se, että oppisopimustyöntekijöiden on esitettävä näyttöä ammatillisista työskentelykausista, jotka ovat täyttyneet ennen täysi-ikäisyyden saavuttamista ja joita ei oteta huomioon heidän palkkaansa laskettaessa, tukee heidän pääsyään ammattiin. TUG:n mukaan työnantajat voivat tämän vuoksi alentaa nuorten oppisopimustyöntekijöiden työhönotosta aiheutuvia kustannuksia.

23 Lisäksi ennen 18 ikävuoden täyttämistä täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottaminen asettaisi yleissivistävän koulutuksen suorittaneet henkilöt asiattomasti epäedulliseen asemaan. Sellaisessa jäsenvaltiossa kuin Itävallan tasavalta, jossa työmarkkinoilla vallitsee puute korkea-asteen koulutuksen saaneista henkilöistä, voidaan sellaisella toimenpiteellä, joka on kyseessä pääasiassa, myös välttää se, että henkilöitä kannustettaisiin keskeyttämään yleissivistävä koulutus.

24 Tanskan hallitus katsoo, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole vastoin sellaista toimenpidettä, josta on kyse pääasiassa, jos sillä tavoitellaan oikeutettua tavoitetta, joka liittyy ammatilliseen koulutukseen sekä nuoria tukevaan työllisyyspolitiikkaan ja se on asianmukainen ja tarpeen.

25 Tanskan hallitus viittaa jäsenvaltioiden laajaan harkintavaltaan ikään perustuvien toimenpiteiden osalta (ks. vastaavasti asia C-144/04, Mangold, tuomio 22.11.2005, Kok., s. I-9981, 62 ja 63 kohta sekä asia C-411/05, Palacios de la Villa, tuomio 16.10.2007, Kok., s. I-8531, 68 kohta).

26 Tanskan hallitus katsoo, että kun alle 18-vuotiaiden henkilöiden osalta säädetään pienemmästä palkasta, heitä kannustetaan suorittamaan lisäkoulutus, jotta he voisivat saada parempaa palkkaa. Mikäli työnantajien pitäisi maksaa alle 18-vuotiaille samaa palkkaa kuin täysi-ikäisille, ne olisivat tietenkin taipuvaisia ottamaan työhön vanhempia ja kokeneempia työntekijöitä. Alle 18-vuotiaat henkilöt eivät myöskään yleensä ole kyvykkäitä suorittamaan samoja tehtäviä kuin täysi-ikäiset. Tämän vuoksi lukuisissa Tanskassa tehdyissä työehtosopimuksissa säädetään epäedullisemmista palkkaehdoista tähän ikäryhmään kuuluvien työntekijöiden osalta.

27 Euroopan yhteisöjen komissio katsoo, että pääasiassa kyseessä oleva säännös koskee direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuja työoloja ja -ehtoja, nimittäin palkkaehtoja. Pääasiassa kyseessä oleva tilanne kuuluu näin ollen mainitun direktiivin soveltamisalaan.

28 Komission mukaan säännös, jossa suljetaan pois ennen 18 ikävuoden täyttämistä täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottaminen, tarkoittaa ikään perustuvaa välitöntä syrjintää. Se seikka, että pääasiassa kyseessä olevaa toimenpidettä sovelletaan erotuksetta jokaiseen 18 ikävuotta täyttäneeseen henkilöön, on tältä osin merityksetön. Syrjintä aiheutuu nimittäin siitä seikasta, että säännöksessä asetetaan henkilöt, jotka hankkivat työkokemuksensa 18 ikävuoden täyttämisen jälkeen, edullisempaan asemaan. Pääasiassa kyseessä olevat olosuhteet osoittavat tämän säännöksen syrjivän vaikutuksen, koska pääasian kantajaa, jolla on sama työkokemus, kohdellaan huonommin kuin hänen kollegaansa pelkästään heidän erilaisen ikänsä perusteella.

29 Komissio tosin myöntää, että sen perusteen osalta, jonka mukaan on tarpeellista luoda järjestelmä, jossa työkokemus otetaan huomioon yhtenäisellä tavalla kaikkien työntekijöiden osalta, voi olla kyse direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta oikeutetusta tavoitteesta. Se katsoo kuitenkin, että kyseessä oleva säännös ei ole asianmukainen eikä tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi. Aikaisempien palvelukausien laskemista koskeva järjestelmä olisi aivan yhtä yhtenäinen ja looginen, jos ennen 18 ikävuoden täyttämistä täyttyneiden työskentelyjaksojen huomioon ottamista ei suljettaisi pois.

30 Yhtäältä oppisopimustyöntekijöiden ja toisaalta yleissivistävässä koulutuksessa olevien oppilaiden välisestä yhdenvertaisen kohtelun tavoitteesta komissio myöntää, että se saattaa kuulua ammatillista koulutusta, joka mainitaan direktiivin 2007/78 6 artiklan 1 kohdassa, koskevan politiikan alaan. Se katsoo kuitenkin, että pääasiassa kyseessä olevan toimenpiteen asianmukaisuus ja tarpeellisuus on kyseenalaista, koska toimenpiteellä suositaan yleissivistävässä koulutuksessa olevia oppilaita oppisopimustyöntekijöihin nähden, joilla on yleensä mahdollisuus hankkia työkokemusta ennen täysi-ikäiseksi tulemista.

31 Lopuksi komissio kyseenalaistaa nuorten työmarkkinoille pääsyä koskevan perusteen osalta sen, onko pääasiassa kyseessä olevalla toimenpiteellä tällainen vaikutus. Toimenpiteellä luotu erilainen kohtelu tarkoittaa huonompaa asemaa, joka seuraa sen kohteeksi joutunutta työntekijää hänen koko uransa ajan. Ennen 18 ikävuoden täyttämistä täyttyneiden työskentelykausien huomioon ottamisen poissulkeminen ei komission mukaan koske pelkästään nuoria, vaan kaikkia VBG:n soveltamisalaan kuuluvia työsopimussuhteessa olevia toimihenkilöitä riippumatta heidän iästään työhönottohetkellä. Komissio katsoo, että on olemassa muita, vähemmän rajoittavia tapoja nuorten työllisyyden tukemiseksi.

Yhteisöjen tuomioistuimen vastaus

32 On tarkasteltava, kuuluuko pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen sääntely direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, ja mikäli näin on, onko kyse iän perusteella syrjivästä toimenpiteestä, joka voidaan tarvittaessa katsoa oikeutetuksi mainitun direktiivin nojalla.

33 Sekä direktiivin 2000/78 otsikosta ja johdanto-osasta että sisällöstä ja tarkoituksesta ilmenee, että sillä pyritään luomaan yleinen kehys henkilöiden yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi ”työssä ja ammatissa” siten, että sillä annetaan tehokasta suojaa sellaista syrjintää vastaan, joka perustuu johonkin direktiivin 1 artiklassa mainituista perusteista, joista yksi on ikä.

34 Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a ja c alakohdasta johtuu erityisesti, että sitä sovelletaan yhteisölle annetun toimivallan rajoissa ”kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien”, kun kyseessä ovat yhtäältä ”työn – – harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta” ja toisaalta ”työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka”.

35 VBG:n 26 §:ssä suljetaan yleisesti pois ammatillisen kokemuksen kaikenlainen huomioon ottaminen ennen 18 ikävuoden täyttämistä, kun määritetään Itävallan julkisyhteisöjen työsopimussuhteessa olevien toimihenkilöiden palkkaluokkia. Tämä säännös vaikuttaa näin ollen näiden henkilöiden palkkaluokkien määrittelyyn. Se vaikuttaa vastaavasti myös heidän palkkaansa. Näin ollen on katsottava, että tämänkaltaisella sääntelyllä luodaan säännöksiä työn harjoittamista koskevista edellytyksistä, työhönottoperusteista ja palkasta direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a ja c alakohdassa tarkoitetulla tavalla.

36 Näin ollen direktiiviä 2000/78 sovelletaan ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen käsiteltävänä olevan riidan perustana olevan tilanteen kaltaiseen tilanteeseen.

37 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa määritellään, että ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella”, joka sillä on tarkoitus toteuttaa, tarkoitetaan, ”ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä”. Sen 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkennetaan, että välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäedullisemmin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa.

38 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisella kansallisella sääntelyllä kohdellaan henkilöitä, joiden työkokemus on hankittu, vaikka vain osittainkin, ennen 18 ikävuoden täyttämistä, epäedullisemmin kuin niitä henkilöitä, jotka ovat hankkineet samankaltaisen ja kestoltaan vastaavan kokemuksen tämän iän täyttämisen jälkeen. Tällainen sääntely tarkoittaa henkilöiden erilaista kohtelua ammatillisen kokemuksen hankkimisiän perusteella. Kuten pääasiassa kyseessä olevat tosiseikat osoittavat, tämä peruste voi johtaa pelkästään ikään perustuvaan erilaiseen kohteluun kahden henkilön välillä, jotka ovat suorittaneet samat opinnot ja hankkineet saman ammatillisen kokemuksen. Tällainen säännös tarkoittaa näin ollen erilaista kohtelua, joka perustuu välittömästi direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettuun ikää koskevaan perusteeseen.

39 Direktiivin 6 artiklan 1 kohdasta ilmenee kuitenkin, että tällaista ikään perustuvaa erilaista kohtelua ”ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmark-

kinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen”.

40 Pääasiassa kyseessä olevan tavoitteen oikeutetun luonteen osalta kansallisen tuomioistuimen toimittamasta selvityksestä ilmenee, että Itävallan lainsäätäjän tarkoituksena on ollut sulkea pois ennen 18 ikävuoden täyttämistä eli täyden oikeustoimikelpoisuuden saavuttamista hankitun työkokemuksen huomioon ottaminen sen vuoksi, ettei yleissivistävän keskiasteen koulutuksen suorittaneita henkilöitä asetettaisi huonompaan asemaan ammattikoulutuksen suorittaneisiin nähden. Tämän keskiasteen koulutuksen jatkamista koskevan kannustimen lisäksi ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin mainitsee myös lainsäätäjän tahdon siitä, ettei ammatillinen oppisopimuskoulutus rasittaisi taloudellisesti liiaksi julkista sektoria ja että tuettaisiin näin nuorten oppisopimustyöntekijöiden pääsyä työmarkkinoille. Näin ollen on tarkasteltava, voidaanko nämä tavoitteet katsoa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla oikeutetuiksi.

41 Tältä osin on palautettava mieliin, että ne tavoitteet, joita voidaan pitää direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla ”oikeutettuina” ja joilla täten voidaan perustella poikkeaminen ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta, ovat sosiaalipoliittisia tavoitteita, kuten työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvät tavoitteet (asia C-388/07, Age Concern England, tuomio 5.3.2009, Kok., s. I-1569, 46 kohta).

42 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mainitsemat tavoitteet kuuluvat tähän oikeutettujen tavoitteiden joukkoon, ja ne voivat oikeuttaa erilaiset kohtelut, jotka liittyvät ”erityisten työhönpääsyä – – koskevien ehtojen, – – myös – – palkkaehtojen, käyttöön ottami[seen] nuorille – – heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi” ja ”ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien

vähimmäisehtojen asettami[seen] työhönpääsylle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saami[selle]" direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan a ja b alakohdassa tarkoitetulla tavalla.

43 Kansallisen tuomioistuimen mainitsemat tavoitteet on näin ollen lähtökohtaisesti katsottava "kansallisen lainsäädännön mukaan objektiivisesti ja asianmukaisesti perustelluiksi" ja oikeuttavan direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetulla tavalla jäsenvaltioiden harjoittaman ikään perustuvan erilaisen kohtelun.

44 On vielä tarkistettava, ovatko näiden tavoitteiden toteuttamiskeinot "asianmukaisia ja tarpeen" mainitun säännöksen sanamuodon mukaisesti.

45 Tältä osin jäsenvaltioilla on kiistatta laaja harkintavalta niiden toimenpiteiden valinnassa, joilla niiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteet voidaan toteuttaa (em. asia Mangold, tuomion 63 kohta).

46 Tästä jäsenvaltioille jätetystä harkintavallasta huolimatta on todettava, että kansallisen tuomioistuimen mainitsemat tavoitteet voivat ensi näkemältä vaikuttaa ristiriitaisilta. Yksi näistä tavoitteista on nimittäin kannustaa oppilaita jatkamaan yleissivistävää keskiasteen koulutusta pikemminkin kuin ammattikoulutusta. Toinen tavoite on tukea sellaisten henkilöiden työhönottoa, jotka ovat suorittaneet ammattikoulutuksen, pikemminkin kuin sellaisten henkilöiden työhönottoa, jotka ovat suorittaneet yleissivistävän koulutuksen, kuten tämän tuomion 40 kohdasta ilmenee. Vastaavasti ensimmäisessä tapauksessa on kyse siitä, ettei yleissivistävän keskiasteen koulutuksen suorittaneita henkilöitä aseteta epäedullisempaan asemaan kuin niitä, joilla on ammatillinen koulutus ja toisessa tapauksessa päinvastoin. Näin ollen on ensi näkemältä vaikeaa myöntää, että sellaisella kansallisella sääntelyllä, josta on kyse pääasiassa, voitaisiin samanaikaisesti suosia kumpaakin kahta ryhmää toisen kustannuksella.

47 Tämän sisäisen johdonmukaisuuden puuttumisen lisäksi on viitattava siihen, että pääasiassa kyseessä oleva kansallinen sääntely nojautuu aikaisemman ammatillisen kokemuksen perusteeseen, kun määritetään julkisyhteisön palveluksessa olevien työsopimussuhteessa olevien toimihenkilöiden palkkaluokkaa ja vastaavasti heidän palkkaansa. Hankitun kokemuksen, jonka vuoksi työntekijä suoriutuu paremmin työtehtävistään, palkitseminen on yleisesti katsottu oikeutetuksi tavoitteeksi. Tämän vuoksi työnantajat voivat oikeutetusti palkita tämän kokemuksen (ks. asia C-17/05, Cadman, tuomio 3.10.2006, Kok., s. I-9583, 35 ja 36 kohta). On kuitenkin todettava, ettei sellaisella kansallisella sääntelyllä, josta on kyse pääasiassa, rajoituta palkitsemaan kokemusta vaan sillä kohdellaan samanlaista kokemusta eri tavalla sen perusteella, minkä ikäisenä tämä kokemus on hankittu. Näin ollen tällaisella ikään liittyvällä perusteella ei ole välitöntä yhteyttä työnantajan tavoitteeseen palkita hankittu ammatillinen kokemus.

48 Siitä tavoitteesta, jolla pyritään välttämään yleissivistävän keskiasteen koulutuksen epäedulliseen asemaan asettamista ammatilliseen koulutukseen nähden, on korostettava, että perusteena oleva ikä, jossa aikaisempi kokemus on hankittu, soveltuu koulutuksen tyypistä riippumatta. Sillä suljetaan pois sekä yleissivistävän koulutuksen suorittaneen henkilön ennen 18 ikävuoden täyttämistä hankkiman kokemuksen että ammatillisen koulutuksen suorittaneen henkilön tällaisen kokemuksen huomioon ottaminen. Tämä peruste voi näin ollen johtaa erilaiseen kohteluun kahden ammatillisen koulutuksen suorittaneen henkilön välillä tai kahden yleissivistävän koulutuksen suorittaneen henkilön välillä pelkästään sillä perusteella, missä iässä he ovat hankkineet ammatillisen kokemuksensa. Näin ollen ikä, jossa ammatillinen kokemus on hankittu, ei vaikuta asianmukaiselta perusteelta sen tavoitteen toteuttamiseksi, ettei yleissivistävää koulutusta asetettaisi epäedulliseen asemaan ammatilliseen koulutukseen nähden. Tältä osin on todettava, että peruste, jossa nojaudutaan suoraan opintolajiin ottamatta huomioon henkilöiden ikää, vaikuttaisi direktiivin 2000/78 kannalta sopivammalta sen tavoitteen toteuttamiseksi, ettei yleissivistävää koulutusta aseteta epäedullisempaan asemaan.

49 Ammatillisen koulutuksen suorittaneiden nuorten työmarkkinoille pääsyn tukemista koskevan tavoitteen osalta on todettava, että ennen 18 ikävuoden täyttämistä hankitun kokemuksen huomioon ottamisen poissulkemista sovelletaan erotuksetta kaikkiin

julkisyhteisöön työsopimussuhteessa oleviin toimihenkilöihin riippumatta heidän iästään työhönottovaiheessa. Näin ollen tätä ikää, jossa ammatillinen kokemus on hankittu, koskeva peruste ei mahdollista nuorella iällä määritellyn henkilöiden ryhmän erottamista, jotta siihen sovellettaisiin erityisiä työhönoton ehtoja, joiden tarkoituksena olisi tukea heidän pääsyään työmarkkinoille. Tällainen säännös, joka on kyseessä pääasiassa, eroaa sellaisista toimenpiteistä, joihin Tanskan hallitus vetoaa ja joilla pyritään tukemaan alle 18-vuotiaiden nuorten pääsyä työmarkkinoille sikäli kuin näillä toimenpiteillä säädetään heihin sovellettavista heikommista palkkaa koskevista vähimmäisehdoista verrattuna vanhempiin työntekijöihin sovellettaviin vähimmäisehtoihin. Koska säännöksessä ei oteta huomioon henkilöiden ikää heidän työhönottohetkellään, pääasiassa kyseessä olevan kaltainen säännös ei ole asianmukainen sitä tarkoitusta varten, että tuetaan nuorella iällä määritellyn työntekijöiden ryhmän pääsyä työmarkkinoille.

50 Näin ollen sellaista sääntelyä, jolla on pääasiassa kyseessä olevien kaltaiset ominaispiirteet, ei voida katsoa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla asianmukaiseksi.

51 Näin ollen ennakkoratkaisupyynnön esittäneelle tuomioistuimelle on vastattava, että direktiivin 2000/78 1, 2 ja 6 artiklaa on tulkittava siten, että ne ovat vastoin sellaista kansallista sääntelyä, jossa sen vuoksi, ettei yleissivistävää koulutusta asetettaisi epäedulliseen asemaan ammatilliseen koulutukseen nähden ja että nuorten työmarkkinoille pääsyä tuettaisiin, suljetaan pois ennen 18 ikävuoden täyttämistä täyttyneiden työskentelyjaksojen huomioon ottaminen sen palkkaluokan määrittämisessä, johon jäsenvaltion julkisyhteisön palveluksessa olevat työsopimussuhteiset toimihenkilöt asetetaan.

Oikeudenkäyntikulut

52 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 (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 1, 2 ja 6 artiklaa on tulkittava siten, että ne ovat vastoin sellaista kansallista sääntelyä, jossa sen vuoksi, ettei yleissivistävää koulutusta asetettaisi epäedulliseen asemaan ammatilliseen koulutukseen nähden ja että nuorten työmarkkinoille pääsyä tuettaisiin, suljetaan pois ennen 18 ikävuoden täyttämistä täyttyneiden työskentelyjaksojen huomioon ottaminen sen palkkaluokan määrittämisessä, johon jäsenvaltion julkisyhteisön palveluksessa olevat työsopimussuhteiset toimihenkilöt asetetaan.

Allekirjoitukset