Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

29 päivänä heinäkuuta 2024*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – SEUT 157 artikla – Naisten ja miesten yhdenvertainen kohtelu työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa – Direktiivi 2006/54/EY – 2 artiklan 1 kohdan b alakohta ja 4 artiklan ensimmäinen kohta – Sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän kielto – Osa-aikatyö – Direktiivi 97/81/EY – Osa-aikatyötä koskeva puitesopimus – 4 lauseke – Kielto soveltaa osa-aikatyöntekijöihin epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin – Ylityölisän maksaminen osa-aikatyöntekijöille ylityötunneista vain kokoaikaisten työntekijöiden tavanomaisen työajan ylittäviltä työtunneilta

Yhdistetyissä asioissa C-184/22 ja C-185/22,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyynnöistä, jotka Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) on esittänyt 28.10.2021 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 10.3.2022, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

IK(C-184/22) ja

CM (C-185/22)

vastaan

KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V.,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Arabadjiev sekä tuomarit T. von Danwitz, P. G. Xuereb, A. Kumin (esittelevä tuomari) ja I. Ziemele,

julkisasiamies: A. Rantos,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– IK, edustajanaan J. Windhorst, Rechtsanwältin,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

– KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., edustajanaan K. M. Weber, Rechtsanwalt,

– Tanskan hallitus, asiamiehinään J. F. Kronborg, C. Maertens ja V. Pasternak Jørgensen,

– Puolan hallitus, asiamiehenään B. Majczyna,

– Norjan hallitus, asiamiehinään T. Hostvedt Aarthun ja I. Thue,

– Euroopan komissio, asiamiehinään D. Recchia, E. Schmidt ja A. Szmytkowska,

kuultuaan julkisasiamiehen 16.11.2023 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat SEUT 157 artiklan, miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL 2006, L 204, s. 23) 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 4 artiklan ensimmäisen kohdan sekä Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9) liitteenä olevan 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 lausekkeen 1 ja 2 kohdan tulkintaa.

2 Nämä pyynnöt on esitetty asioissa, joissa vastakkain ovat yhtäältä IK(C-184/22) ja CM (C-185/22) ja toisaalta heidän työnantajansa KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. ja jotka koskevat ylityölisän maksamista ylityötunneista, jotka on tehty heidän työsopimuksissaan sovitun tavanomaisen työajan ylittävältä ajalta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 2006/54/EY

3 Direktiivin 2006/54 johdanto-osan 30 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”– – On – – syytä täsmentää, että niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä, on edelleen asianomaisen kansallisen elimen tehtävä kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. – – ”

4 Direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b ja e alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

”– –

b) ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia;

– –

e) ’palkka’: tavanomainen perus- tai vähimmäispalkka ja muu korvaus, jonka työntekijä saa rahana tai luontoisetuutena suoraan tai välillisesti työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi”.

5 Mainitun direktiivin 4 artiklan, jonka otsikko on ”Syrjintäkielto”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava.”

Puitesopimus

6 Puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan mukaan sen tarkoituksena on ”osa-aikatyöntekijöihin kohdistuvan syrjinnän poistaminen ja osa-aikatyön laadun parantaminen”.

7 Puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Tätä sopimusta sovelletaan osa-aikatyöntekijöihin, joilla on laissa, työehtosopimuksessa tai kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde.”

8 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa määrätään seuraavaa:

”Tässä sopimuksessa tarkoitetaan:

1) ’osa-aikatyöntekijällä’ palkattua työntekijää, jonka säännöllinen työaika viikkotyöaikana tai keskimääräisenä työaikana enintään vuoden pituisena ajanjaksona laskettuna on lyhyempi kuin vastaavan kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika;

2) ’vastaavalla kokoaikaisella työntekijällä’ samassa työpaikassa työskentelevää kokoaikaista palkattua työntekijää, jolla on samantyyppinen työsopimus tai työsuhde ja joka tekee samaa tai samankaltaista työtä, jolloin huomioon otetaan muut näkökohdat kuten kokemus, pätevyys ja ammattitaito.

– – ”

9 Puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate,” 1 ja 2 kohdassa määrätään seuraavaa:

”1. Osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä.

2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.

– – ”

Saksan oikeus

10 Yhdenvertaisesta kohtelusta 14.8.2006 annetun yleisen lain (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. 2006 I, s. 1897), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasioissa (jäljempänä AGG), 1 §:ssä, jonka otsikko on ”Lain tavoite”, säädetään seuraavaa:

”Tämän lain tavoitteena on estää tai poistaa kaikki syrjintä, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoli-identiteettiin.”

11 AGG:n 7 §:ssä säädetään, että työntekijöitä ei saa syrjiä minkään 1 §:ssä tarkoitetun seikan, kuten sukupuolen, perusteella.

12 Mainitun lain 15 §:ssä, jonka otsikko on ”Vahingonkorvaus”, säädetään seuraavaa:

”(1) Jos syrjintäkieltoa rikotaan, työnantaja on velvollinen korvaamaan tästä aiheutuneet vahingot. – –

(2) Työntekijä voi vaatia asianmukaista rahamääräistä korvausta vahingosta, joka ei ole varallisuusvahinko. – –”

13 Naisten ja miesten palkkauksen läpinäkyvyyden edistämisestä 30.6.2017 annetun lain (Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern) (Entgelttransparenzgesetz) (BGBl. 2017 I, s. 2152), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasioiden oikeusriitoihin, 3 §:n, jonka otsikko on ”Välillisen ja välittömän sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän kielto”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä kaikissa samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on kielletty.”

14 Kyseisen lain 7 §:ssä, jonka otsikko on ”Samapalkkaisuutta koskeva vaatimus”, säädetään seuraavaa:

”Työsuhteessa ei ole sallittua sopia eikä maksaa samassa tai samanarvoisessa työssä työntekijän sukupuolen perusteella palkkaa, joka alittaa vastakkaiseen sukupuoleen kuuluvan työntekijän palkan.”

15 Osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsopimuksista 21.12.2000 annetun lain (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasioihin, 4 §:n, jonka otsikko on ”Syrjinnän kieltäminen”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Osa-aikaista työntekijää ei saa työn osa-aikaisuuden perusteella kohdella epäedullisemmin kuin vastaavaa kokoaikaista työntekijää, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä. Osa-aikaisen työntekijän on saatava palkka tai muu jakokelpoinen rahanarvoinen vastike, joka vastaa vähintään hänen työaikansa osuutta vastaavan kokoaikaisen työntekijän työajasta.”

16 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.:n (ver.di) (palvelualojen ammattiliitto) ja vastaajan välillä tehdyn yleisen työehtosopimuksen (Manteltarifvertrag, jäljempänä MTV) 10 §:ssä, jonka otsikko on ”Työaika”, määrätään seuraavaa:

”1. Kokoaikaisen työntekijän säännöllinen viikkotyöaika taukoja lukuun ottamatta on keskimäärin 38,5 tuntia.

– –

Kokoaikaisen työntekijän säännöllinen päivittäinen työaika on 7 tuntia 42 minuuttia.

– –

6. Jos työn määrä edellyttää ylityötä, siitä on lähtökohtaisesti annettava määräys. – – Ylityö on rajattava välttämättömiin tapauksiin, ja se on jaettava mahdollisimman tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden kesken.

7. Ylityötunneilla tarkoitetaan määräyksestä tehtyjä työtunteja, jotka ylittävät – – säännöllisen työajan puitteissa tehdyt, työvuorolistojen tai yrityksen käytäntöjen mukaiset työtunnit. 13 §:n 1 momentin mukaan kokoaikaisen työntekijän kalenterikuukausittaisen työajan ylittävistä ylityötunneista, joita ei voida korvata myöntämällä vapaata kyseisenä kalenterikuukautena, maksetaan lisiä.

– – ”

17 MTV:n 13 §:ssä, jonka otsikko on ”Ylityökorvaukset, lisät ja korvaukset epäsuotuisina aikoina tehdystä työstä”, määrätään seuraavaa:

”1. MTV:n 10 §:n 7 momentin mukaisesta ylityöstä maksettava korvaus on 1/167 työehtosopimuksen mukaisesta kuukausipalkasta ylityötuntia kohden. Edellä 10 §:n 7 momentin toisen virkkeen mukaisesta ylityöstä maksettava ylityölisä on 30 prosenttia

– – ”

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

18 Pääasian vastaaja on kotidialyysihoitoja tarjoava yhdistys, joka toimii koko Saksan liittovaltion alueella.

19 IK:n ja CM:n, jotka työskentelevät KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV:n osa-aikaisina hoitotyöntekijöinä, ovat työsopimustensa perusteella velvollisia työskentelemään siten, että IK:n työaika on 40 % ja CM:n työaika on 80 % kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä viikkotyöajasta, joka on MTV:n 10 §:ssä vahvistettu olevan 38,5 tuntia.

20 Pääasian kantajat ovat katsoneet, että pääasian vastaajan on maksettava heille MTV:n 10 §:n 7 kohdan mukaisesti ylityölisää heidän suorittamistaan ylityötunneista tai kirjattava heidän työaikatileilleen maksettavaa ylityölisää vastaava työajanhyvitys, ja nostaneet Arbeitsgerichtissä (työtuomioistuin, Saksa) kanteen, jossa he vaativat maksettavaa ylityölisää vastaavaa työajanhyvitystä sekä AGG:n 15 §:n 2 momentin mukaista korvausta.

21 Pääasian kantajat ovat väittäneet kanteensa tueksi, että koska pääasian vastaaja ei maksanut heille ylityölisää ylityötunneista, jotka ylittivät heidän työsopimuksessaan sovitun työajan, ja koska se ei kirjannut heidän työaikatililleen heille maksettavaa ylityölisää vastaavia työajanhyvityksiä, se kohteli heitä epäedullisemmin kuin kokoaikaisia työntekijöitä sillä perusteella, että he työskentelivät osa-aikaisesti. Lisäksi he ovat joutuneet sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän kohteeksi, koska pääasian vastaaja työllistää osa-aikaisesti enimmäkseen naisia.

22 Arbeitsgerichtin hylättyä nämä kanteet pääasian kantajat valittivat kyseisen tuomioistuimen tuomioista Landesarbeitsgericht Hesseniin (Hessenin osavaltion työoikeudellisten asioiden ylioikeus, Saksa), joka velvoitti pääasian vastaajan hyvittämään kantajien työaikatilejä heidän tekemistään ylityötunneista maksettavaa ylityölisää vastaavilla työajanhyvityksillä mutta hylkäsi pääasian kantajien vaatimuksen AGG:n 15 §:n 2 momentin mukaisen korvauksen maksamisesta.

23 Pääasian kantajat tekivät Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichtiin (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) eli ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen saadakseen mainitun korvauksen maksetuksi. Pääasian vastaaja puolestaan teki kyseisessä tuomioistuimessa vastavalituksen velvoittamisestaan hyvittämään kantajien työaikatilejä työajanhyvityksillä.

24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että sen ratkaisemiseksi, onko pääasian kantajilla AGG:n 15 §:ssä tarkoitettu oikeus korvaukseen, on selvitettävä, onko heitä syrjitty sukupuolen perusteella AGG:n 7 §:n vastaisesti.

25 Se katsoo myös, että sen vastavalituksen ratkaisemiseksi, jonka pääasian vastaaja on tehnyt vastustaakseen velvoittamistaan hyvittämään pääasian kantajien työaikatilejä työajanhyvityksillä, ratkaisevaa on se, onko heitä syrjitty sillä perusteella, että he ovat osa-aikatyöntekijöitä.

26 Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat, yhdistetyissä asioissa C-184/22 ja C-185/22 sanamuodoltaan samanlaiset ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko SEUT 157 artiklaa ja [direktiivin 2006/54] 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artikla[n ensimmäistä kohtaa] tulkittava siten, että kansallisen työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan ylityölisää maksetaan vain kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta, merkitsee kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden erilaista kohtelua?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

a) onko SEUT 157 artiklaa sekä [direktiivin 2006/54] 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artikla[n ensimmäistä kohtaa] tulkittava siten, että tällaisessa tapauksessa sen toteamiseksi, että erilainen kohtelu koskee huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä, ei riitä, että osa-aikaisista työntekijöistä naisia on huomattavasti suurempi määrä kuin miehiä, vaan lisäksi kokoaikaisista työntekijöistä huomattavasti useamman tai merkittävästi suuremman osan on oltava miehiä?

b) vai seuraako [unionin tuomioistuimen 26.1.2021 antaman] tuomion Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie [(C 16/19, EU:C:2021:64)] 25–36 kohdassa esittämistä toteamuksista, joiden mukaan myös vammaisten ryhmän sisällä ilmenevä erilainen kohtelu voi kuulua [yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston] direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16)] 2 artiklassa tarkoitetun syrjinnän käsitteen alaan, jotain muuta myös SEUT 157 artiklan ja [direktiivin 2006/54] kannalta?

3) Jos unionin tuomioistuin vastaa ensimmäiseen kysymykseen myöntävästi ja toisen kysymyksen a ja b kohtaan siten, että pääasian kaltaisessa tilanteessa voitaisiin todeta, että palkkaukseen liittyvä erilainen kohtelu koskee huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä, onko SEUT 157 artiklaa sekä direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä virkettä tulkittava siten, että kyse on oikeutetusta tavoitteesta, jos työehtosopimuksen osapuolet pyrkivät – ensimmäisessä kysymyksessä esitetyn kaltaisella – määräyksellä yhtäältä vaikuttamaan siihen, ettei työnantaja määrää ylityötä ja että työntekijät, jotka tekevät sovittua enemmän työtä, saavat ylityölisän, mutta toisaalta myös estämään sen, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikaisia työntekijöitä, minkä vuoksi työehtosopimuksessa määrätään, että ylityölisää maksetaan vain kokoaikaisen työntekijän kalenterikuukausittaisen työajan ylittäviltä työtunneilta?

4) Onko [direktiivin 97/81] liitteessä olevan [puitesopimuksen] 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että kansallisen työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan ylityölisää maksetaan vain kokoaikaisen työntekijän säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta, merkitsee kokoaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden erilaista kohtelua?

5) Jos unionin tuomioistuin vastaa neljänteen kysymykseen myöntävästi, onko [direktiivin 97/81] liitteessä olevan osa-aikatyötä koskevan [puitesopimuksen 4] lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että asiallisena syynä voidaan pitää sitä, että työehtosopimuksen osapuolet pyrkivät – neljännessä kysymyksessä esitetyn kaltaisella – määräyksellä yhtäältä vaikuttamaan siihen, ettei työnantaja määrää ylityötä ja että työntekijät, jotka tekevät sovittua enemmän työtä, saavat ylityölisän, mutta toisaalta myös estämään sen, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikaisia työntekijöitä, minkä vuoksi työehtosopimuksessa määrätään, että ylityökorvausta maksetaan vain kokoaikaisen työntekijän kalenterikuukausittaisen työajan ylittäviltä työtunneilta?”

27 Unionin tuomioistuimen presidentin 19.4.2022 antamalla määräyksellä asiat C-184/22 ja C-185/22 yhdistettiin kirjallista ja suullista käsittelyä sekä tuomion antamista varten.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Neljäs ja viides kysymys

28 Neljännellä ja viidennellä kysymyksellään, joita on tarkasteltava yhdessä ja ensimmäiseksi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa tulkittava siten, että kansallinen säännöstö, jonka mukaan osa-aikatyöntekijöille maksetaan ylityötunneista maksettavaa ylityölisää ainoastaan sellaisista työtunneista, jotka on suoritettu vastaavassa tilanteessa olevien kokoaikaisten työntekijöiden osalta säädettyä tavanomaista työaikaa pidemmältä ajalta, merkitsee kyseisen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua osa-aikaisten työntekijöiden ”epäedullisempaa” kohtelua, ja voidaanko tällaista kohtelua perustella yhtäältä tavoitteella saada työnantaja luopumaan työntekijöiden velvoittamisesta tekemään ylityötunteja, jotka ylittävät heidän työsopimuksessaan erikseen sovitun työajan, ja toisaalta tavoitteella välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikatyöntekijöitä.

29 Aluksi on todettava, ettei nyt käsiteltävässä asiassa ole kiistetty sitä, että pääasian kantajat ovat puitesopimuksen 3 lausekkeessa tarkoitettuja osa-aikatyöntekijöitä. Asiassa ei ole myöskään kiistetty sitä, että heidän työsopimuksiinsa sovelletaan MTV:tä.

30 Puitesopimuksen 4 lausekkeen tulkitsemisesta on muistutettava, että puitesopimuksen tarkoituksena on yhtäältä edistää osa-aikatyötä ja toisaalta poistaa syrjintä osa-aikaisten työntekijöiden ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä, kuten puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdasta nimenomaisesti ilmenee (tuomio 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Kun otetaan huomioon nämä tavoitteet, puitesopimuksen 4 lausekkeen on katsottava ilmentävän unionin sosiaalioikeuden periaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti (tuomio 19.10.2023, Lufthansa City Line, C-660/20, EU:C:2023:789, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdassa vahvistetun osa-aikatyöntekijöiden ja kokoaikaisten työntekijöiden välisen syrjinnän poistamisen tavoitteen mukaisesti kyseisen puitesopimuksen 4 lausekkeessa todetaan työehtojen osalta, että osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä (tuomio 19.10.2023, Lufthansa City Line, C-660/20, EU:C:2023:789, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Unionin tuomioistuin on lisäksi katsonut, että kyseisellä lausekkeella pyritään soveltamaan syrjintäkiellon periaatetta osa-aikatyöntekijöihin sen estämiseksi, että työnantaja käyttää tämäntyyppisiä työsuhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty kokoaikaisille työntekijöille (ks. tuomio 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, 40 kohta oikeuskäytäntöviitteineen).

34 Ensinnäkin nyt käsiteltävässä asiassa sen osalta, kuuluuko ylityötunneilta maksettava ylityölisä nyt käsiteltävässä asiassa puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun työehtojen käsitteen alaan, on todettava, että unionin tuomioistuin on jo katsonut, että tämä käsite sisältää palkkaehdot (tuomio 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

35 Toiseksi kokoaikaisina hoitotyöntekijöinä työskentelevien henkilöiden ja pääasian kantajien kaltaisten osa-aikaisina hoitotyöntekijöinä työskentelevien henkilöiden tilanteiden rinnastettavuudesta on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan sen arvioimiseksi, tekevätkö työntekijät puitesopimuksessa tarkoitettua samaa tai samankaltaista työtä, puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 alakohdan mukaisesti, on selvitettävä, voidaanko näiden työntekijöiden katsoa olevan toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa, kun otetaan huomioon joukko tekijöitä, kuten työn luonne, koulutusta koskevat edellytykset ja työehdot (tuomio 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

36 Jos osoitetaan, että osa-aikatyöntekijät hoitavat työssä ollessaan samoja tehtäviä kuin saman työnantajan palveluksessa olevat kokoaikaiset työntekijät tai he hoitavat samaa työtä kuin kokoaikaiset työntekijät, on lähtökohtaisesti katsottava, että näiden kahden työntekijäryhmän tilanteet ovat toisiinsa rinnastettavissa (tuomio 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

37 Tältä osin on kuitenkin muistutettava, että kansallisen tuomioistuimen, jonka yksinomaiseen toimivaltaan tosiseikkojen toteaminen ja arviointi kuuluu, on päätettävä, voidaanko asianomaisten työntekijöiden suorittamien tehtävien konkreettinen luonne huomioon ottaen näitä tehtäviä pitää samanarvoisina (tuomio 3.6.2021, Tesco Stores, C-624/19, EU:C:2021:429, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

38 Jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suorittamasta tarkistuksesta muuta johdu, nyt käsiteltävässä asiassa näyttää siltä, että pääasian vastaaja ei kiistä sitä, että pääasian kantajien työsuoritukset ovat rinnastettavissa sen kokoaikaisten työntekijöiden työsuorituksiin.

39 Kolmanneksi sen kysymyksen osalta, kohdellaanko pääasian kantajien kaltaisia osa-aikaisina hoitotyöntekijöinä työskenteleviä henkilöitä ja kokoaikaisina hoitotyöntekijöinä työskenteleviä henkilöitä eri tavoin, ennakkoratkaisupyynnöistä ilmenee, että osa-aikainen hoitotyöntekijä saa ylityötunneista maksettavaa ylityölisää vain kokopäiväisenä hoitotyöntekijänä työskentelevän henkilön säännöllisen viikoittaisen työajan ylittävistä työtunneista, joiden määrä on MTV:n 10 §:n 1 momentin mukaan 38,5 tuntia.

40 Näin ollen osa-aikaisena hoitotyöntekijänä työskentelevän henkilön on tehtävä sama työtuntimäärä kuin kokopäiväisenä hoitotyöntekijänä työskentelevän henkilön, jotta hän voi saada ylityötunneista maksettavan ylityölisän, ottamatta huomioon kyseisen osa-aikaisena hoitotyöntekijänä työskentelevän henkilön työsopimuksessa yksilöllisesti sovittua tavanomaista työaikaa, joten hän ei voi saavuttaa tai hän voi saavuttaa huomattavasti pienemmällä todennäköisyydellä kuin kokopäiväisenä hoitotyöntekijänä työskentelevä henkilö sen työtuntimäärään, jota kyseisen ylityölisän saaminen edellyttää.

41 Vaikka – kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa – osa-aikaisena hoitotyöntekijänä työskentelevän henkilön ja kokopäiväisenä hoitotyöntekijänä työskentelevän henkilön ylityökorvaus näyttää olevan samansuuruinen, mutta oikeus tällaiseen lisään syntyy vain 38,5 viikoittaisen työtunnin ylittävältä ajalta kaikkien näiden henkilöiden osalta, on kuitenkin todettava, että tämän yhtenäisen kynnyksen vahvistaminen sekä kokopäiväisinä hoitotyöntekijöinä työskenteleville henkilöille että osa-aikaisina hoitotyöntekijöinä työskenteleville henkilöille johtaa siihen, että kun viimeksi mainitut työskentelevät heidän sopimuksissaan sovittua säännöllistä työaikaa enemmän, mutta vähemmän kuin kokopäiväistä hoitotyötä tekevät henkilöt, heillä on oikeus palkkaan, muttei ylityölisään. Kokoaikaisina hoitotyöntekijöinä työskentelevät henkilöt saavat ylityötunneista maksettavan ylityölisän siitä

ensimmäisestä työtunnista lähtien, joka ylittää heidän tavanomaisen työaikansa, eli 38,5 viikkotuntia, kun taas osa-aikaisina hoitotyöntekijöinä työskentelevät henkilöt eivät saa ylityölisää työtunneista, jotka ylittävät heidän työsopimuksissaan sovitun tavanomaisen työajan, mutta joka alittaa kokoaikaisina hoitotyöntekijöinä työskenteleville henkilöille vahvistetun tavanomaisen työajan.

42 Näin ollen henkilöitä, jotka työskentelevät osa-aikaisina hoitotyöntekijöinä ja jotka suorittavat työtunteja, jotka ylittävät heidän työsopimuksissaan sovitun tavanomaisen työajan saamatta ylityölisää, kohdellaan eri tavoin kuin kokopäiväisinä hoitotyöntekijöinä työskenteleviä henkilöitä, jotka viikoittaisen 38,5 tunnin työaikansa ylityttyä saavat ylityölisän (ks. vastaavasti tuomio 27.5.2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, 17 kohta).

43 On muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan osa-aikatyöntekijöiden palkkauksen on vastattava kokoaikaisten työntekijöiden palkkausta, jollei puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdassa vahvistetun pro rata temporis -periaatteen soveltamisesta muuta johdu (tuomio 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

44 Näin ollen – jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suorittamasta tarkistuksesta muuta johdu – siltä osin kuin pääasian kantajien kaltaisten osa-aikaisina hoitotyöntekijöinä työskentelevien henkilöiden osalta niiden työtuntien määrää, joiden ylittyessä he saavat ylityölisää, ei vähennetä prorata temporis -periaatteen mukaisesti heidän työsopimuksissaan erikseen sovitun työajan perusteella, on ilmeistä, että heitä kohdellaan ”epäsuotuisammin” verrattuna kokopäiväisinä hoitotyöntekijöinä työskenteleviin henkilöihin, mikä on kielletty puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa, ellei tällainen kohtelu ole perusteltua kyseisessä lausekkeessa tarkoitetusta ”asiallisesta syystä” (ks. vastaavasti tuomio 19.10.2023, Lufthansa City Line, C-660/20, EU:C:2023:789, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

45 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tätä varten kaikki merkitykselliset seikat huomioon ottaen ratkaistava, voidaanko pääasiassa kyseessä olevaa erilaista kohtelua pitää perusteltuna ”asiallisesta syystä”.

46 Tältä näkökannalta on kuitenkin muistutettava, että vaikka unionin tuomioistuimella ei ole SEUT 267 artiklan yhteydessä toimivaltaa arvioida tosiseikkoja eikä soveltaa unionin oikeussääntöjä tiettyyn yksittäistapaukseen, sen tehtävänä on esittää ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle kaikki sellaiset tarpeelliset seikat, joilla sitä voidaan tässä arvioinnissa ohjata (tuomio 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

47 Tältä osin on todettava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan käsite ”asialliset syyt” edellyttää, että todettua erilaista kohtelua voidaan perustella sillä, että on olemassa kyseessä olevalle työehdolle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia seikkoja siinä erityisessä asiayhteydessä, johon työehto kuuluu, ja näin on oltava objektiivisten ja läpinäkyvien arviointiperusteiden perusteella, jotta voidaan varmistaa, että kyseinen erilainen kohtelu vastaa todellista tarvetta, että sillä voidaan saavuttaa asetettu tavoite ja että se on tätä varten tarpeellinen. Nämä seikat voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi osa-aikaiset työsopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti siitä, että jäsenvaltio pyrkii hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään (tuomio 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, 58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

48 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii yhtäältä, voivatko tavoite saada työnantaja luopumaan velvoittamasta työntekijöitä tekemään näille työntekijöille erikseen sovitun työajan ylittäviä työtunteja, ja toisaalta tavoite välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikaisia työntekijöitä, olla puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuja ”asiallisia syitä”.

49 Ensimmäisestä tavoitteesta on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kansallisen säännöstön soveltamisesta seuraa, että osa-aikatyöntekijöiden tekemät työtunnit, jotka ylittävät heidän työsopimuksissaan sovitun tavanomaisen työajan ylittämättä kokoaikaiselle työntekijälle vahvistettua säännöllistä työaikaa, joka on 38,5 viikkotuntia, merkitsevät työnantajalle kevyempää taloudellista rasitetta kuin kokoaikaisesti työskentelevän työntekijän tekemät ylityötunnit, koska näistä työtunneista ei makseta ylityölisää. Osa-aikatyöntekijöiden osalta tällä säännöstöllä on näin ollen päinvastainen vaikutus kuin johon sillä pyritään, koska – kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa – se todellisuudessa kannustaa työnantajaa määräämään ylityötunteja osa-aikatyöntekijöille ennemmin kuin kokoaikaisille työntekijöille.

50 Tästä seuraa, että sillä, että osa-aikatyöntekijöille ja kokoaikaisille työntekijöille vahvistetaan ylityötunneista maksettavan ylityölisän osalta yhtenäinen kynnys, ei voida osa-aikatyöntekijöiden osalta saavuttaa tavoitetta saada työnantajat luopumaan ylityötuntivaatimusten asettamisesta työntekijöille.

51 Tämän tuomion 48 kohdassa tarkoitetusta toisesta tavoitteesta on todettava, että tällä tavoitteella pyritään välttämään kokoaikaisten työntekijöiden väitetty epäedullinen kohtelu osa-aikatyöntekijöiden kohteluun verrattuna. Tämän tavoitteen taustalla oleva päättely perustuu olettamaan, jonka mukaan työnantajan, joka vaatii osa-aikatyöntekijää tekemään ylityötunteja, velvoittaminen maksamaan tälle työntekijälle ylityötunneista maksettavaa ylityölisää kyseisen työntekijän työsopimuksessa henkilökohtaisesti sovitun työajan ylittävältä ensimmäiseltä tunnilta lähtien, kuten kokoaikaisten työntekijöiden osalta, johtaisi viimeksi mainittujen työntekijöiden epäedullisempaan kohteluun. Tämä olettama on kuitenkin virheellinen, koska tässä tapauksessa kokoaikaisia työntekijöitä kohdeltaisiin ylityötuntien osalta samalla tavalla kuin osa-aikatyöntekijöitä, jollei pro rata temporis -periaatteen soveltamisesta muuta johdu.

52 Tästä seuraa, ettei myöskään tällä toisella tavoitteella voida oikeuttaa pääasioissa kyseessä olevaa erilaista kohtelua.

53 Edellä todettujen seikkojen perusteella neljänteen ja viidenteen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa on tulkittava siten, että kansallinen säännöstö, jonka mukaan osa-aikatyöntekijöille maksetaan ylityötunneista maksettavaa ylityölisää ainoastaan sellaisista työtunneista, jotka on suoritettu vastaavassa tilanteessa olevien kokoaikaisten työntekijöiden osalta säädetyn säännöllisen työajan ylittävältä ajalta, merkitsee kyseisen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua osa-aikatyöntekijöiden ”epäedullisempaa” kohtelua, jota ei voida perustella yhtäältä tavoitteella saada työnantaja luopumaan työntekijöiden velvoittamisesta tekemään ylityötunteja, jotka ylittävät heidän työsopimuksessaan erikseen sovitun työajan, eikä toisaalta tavoitteella välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikatyöntekijöitä.

Ensimmäinen, toinen ja kolmas kysymys

54 Ensimmäisellä, toisella ja kolmannella kysymyksellään, jotka on tutkittava yhdessä ja toiseksi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko SEUT 157 artiklaa ja direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä kohtaa tulkittava siten, että yhtäältä kansallista säännöstöä, jonka mukaan ylityötunneista maksettavasta ylityölisästä on säädetty osa-aikatyöntekijöiden osalta vain niiltä työtunneilta, jotka ylittävät vastaavassa tilanteessa oleville kokoaikaisille työntekijöille vahvistetun tavanomaisen työajan, on sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää siinäkin tapauksessa, että kokoaikaisista työntekijöistä merkittävästi suurempi osuus on naisia, ja toisaalta voiko tällainen syrjintä olla perusteltua tavoitteella saada työnantaja luopumaan työntekijöiden kanssa erikseen heidän työsopimuksissaan sovitun työajan ylittävien ylityötuntien vaatimisesta ja tavoitteella välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdeltaisiin epäedullisemmin kuin osa-aikatyöntekijöitä.

55 SEUT 157 artiklan 1 kohdassa määrätään, että ”jokainen jäsenvaltio huolehtii sen periaatteen noudattamisesta, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka”. Lisäksi direktiivin 2006/54 4 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan ”välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava”. Kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaan ”välillisellä syrjinnällä” tarkoitetaan ”tilanne[tta], jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia”.

56 Tältä osin on todettava ensinnäkin – kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 33 kohdassa –, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö ei merkitse välitöntä syrjintää, koska sitä sovelletaan erotuksetta miespuolisiin ja naispuolisiin työntekijöihin.

57 Toiseksi siitä, merkitseekö kyseinen säännöstö SEUT 157 artiklassa ja direktiivissä 2006/54 tarkoitettua välillistä syrjintää, on muistutettava ensinnäkin, että kuten tämän tuomion 44 kohdassa on todettu, pääasiassa kyseessä olevan kaltaisella kansallisella säännöstöllä asetetaan osa-aikatyöntekijät epäedulliseen asemaan kokoaikaisiin työntekijöihin nähden siltä osin kuin niiden työtuntien osalta, joita he tekevät työsopimuksissa sovitun työajan lisäksi ylittämättä kokoaikaisille työntekijöille vahvistettua säännöllistä työaikaa eli 38,5 tuntia viikossa, he eivät saa ylityölisää, kun taas viimeksi mainitut työntekijät saavat ylityölisää 38,5 viikoittaista työtuntia ylittävästä ensimmäisestä tunnista alkaen.

58 Toiseksi, jotta näennäisesti neutraali toimenpide olisi näissä säännöksissä tarkoitettua välillistä syrjintää, sen seurauksena on käytännössä oltava se, että yhtä sukupuolta olevat henkilöt asetetaan erityisen epäedulliseen asemaan toista sukupuolta oleviin henkilöihin verrattuna. Tältä osin direktiivin 2006/54 johdanto-osan 30 perustelukappaleesta ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan olettaa kyseessä olevan välillinen syrjintä, kuuluu kansallisille tuomioistuimille kansallisen oikeuden tai kansallisten käytäntöjen mukaisesti, joissa voidaan määrätä erityisesti, että välillinen syrjintä voidaan osoittaa mitä tahansa keinoa käyttäen ja myös tilastotietojen perusteella (tuomio 3.10.2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

59 Tilastotietojen osalta on aluksi muistutettava, että kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida, missä määrin sille esitetyt työvoiman tilannetta koskevat tilastotiedot ovat päteviä ja voidaanko ne ottaa huomioon; sen on toisin sanoen arvioitava muun muassa, voidaanko niiden katsoa ilmaisevan muuta kuin satunnaisia tai suhdanteita kuvaavia ilmiöitä ja vaikuttavatko ne yleisesti ottaen merkityksellisiltä (tuomio 3.10.2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

60 Kun kansallisella tuomioistuimella on käytettävissään tällaiset tiedot, vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yhtäältä sen asiana on ottaa huomioon kaikki sen kansallisen lainsäädännön piiriin kuuluvat työntekijät, johon erilainen kohtelu perustuu, ja toisaalta, että paras tapa vertailla on verrata niiden työntekijöiden osuuksia, joihin kyseessä oleva sääntö vaikuttaa ja joihin se ei vaikuta, miespuolisen työvoiman keskuudessa ja samoja osuuksia naispuolisen työvoiman keskuudessa (tuomio 6.12.2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja 3.10.2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, 47 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

61 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöistä, joissa viitataan pääasian vastaajan toimittamiin tilastotietoihin, ilmenee, että sen kaikilla toimipaikoilla on yli 5 000 työntekijää, joista 76,96 prosenttia on naisia. Kaikista näistä työntekijöistä 52,78 % on osa-aikaisia. Näistä osa-aikatyöntekijöistä 84,74 % on naisia ja 15,26 % miehiä, kun taas kokoaikaisista työntekijöistä 68,20 % on naisia ja 31,80 % miehiä. Näin ollen naispuolisia työntekijöitä on enemmistö sekä ryhmässä, joka on ”etuoikeutetussa asemassa”, että ryhmässä, joka on pääasiassa kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön mukaan ”epäedullisemmassa asemassa”.

62 Tällaisessa tilanteessa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, voidaanko katsoa, että kyseessä on välillinen syrjintä, vaikka kokoaikaisten työntekijöiden ryhmä, jolle ei aiheudu tällaista haittaa, ei muodostu huomattavasti suuremmasta määrästä miehiä kuin naisia.

63 Tältä osin on muistutettava, että – kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 36–40 kohdassa täsmentänyt – direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaan sisältyvässä ”välillisen syrjinnän” käsitteen määritelmässä, joka on muotoiltu samoin sanoin kuin miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta 23.9.2002 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/73/EY (EYVL 2002, L 269, s. 15) 1 artiklan 2 kohdan toinen luetelmakohta, sen enempää kuin direktiivin 2006/54 muissakaan säännöksissä ei viitata määrällisiin tekijöihin arvioitaessa välillistä syrjintää. Mainitussa määritelmässä käytetään laadullista lähestymistapaa, jonka mukaan on tutkittava, voiko kyseessä oleva kansallinen toimenpide jo luonteensa puolesta saattaa henkilöitä näiden sukupuolen perusteella ”erityisen epäedulliseen asemaan” toiseen sukupuoleen verrattuna. Tästä seuraa, että kansallisen tuomioistuimen on tutkittava kaikki laadulliset merkitykselliset seikat sen määrittämiseksi, onko tällaista haittaa olemassa, ottamalla huomioon kaikki työntekijät, joihin sovelletaan sitä kansallista lainsäädäntöä, johon kyseessä oleva erilainen kohtelu perustuu.

64 Tässä yhteydessä tilastotiedot ovat vain yksi niistä seikoista, joihin kyseinen tuomioistuin voi turvautua ja joihin unionin tuomioistuin viittaa, jos niitä on olemassa, sen luonnehtimiseksi, onko kyse välillisestä syrjinnästä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanon yhteydessä. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tällaisesta erityisen epäedullisesta asemasta voidaan katsoa olevan kyse muun muassa silloin, jos

osoitetaan, että kansallinen säännöstö vaikuttaa kielteisesti huomattavasti suurempaan osuuteen yhtä sukupuolta olevista henkilöistä verrattuina toista sukupuolta oleviin henkilöihin (tuomio 5.5.2022, BVAEB, C-405/20, EU:C:2022:347, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

65 Tältä osin on todettava yhtäältä, että direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan sanamuodon mukaan välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan ainoastaan sellaista säännöstä, perustetta tai käytäntöä, joka saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella ”epäedulliseen asemaan” toiseen sukupuoleen verrattuna. Kyseisen säännöksen sanamuodosta seuraa siten, että välillinen syrjintä voi olla ilmeistä jo pelkästään sen seikan perusteella, että sukupuolensa perusteella henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna.

66 Toisaalta, kuten Euroopan komissio on todennut, ennakkoratkaisupyyntöön sisältyvistä tilastotiedoista näyttää ilmenevän, että vain 35 prosenttia pääasian vastaajan palveluksessa olevista miespuolisista työntekijöistä, joihin sovelletaan pääasiassa kyseessä olevaa kansallista säännöstöä, työskentelee osa-aikaisesti ja tämä lainsäädäntö vaikuttaa kielteisesti heihin, kun taas sen palveluksessa olevien sellaisten naispuolisten työntekijöiden osuus, jotka työskentelevät osa-aikaisesti ja joihin kyseinen lainsäädäntö vaikuttaa kielteisesti, vaikuttaa huomattavasti suuremmalta, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava.

67 Tästä seuraa, että sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän toteaminen pääasioissa kyseessä olevan kaltaisissa olosuhteissa ei edellytä, että kokoaikaisten työntekijöiden joukossa on huomattavasti enemmän miehiä kuin naisia, jos tämän tuomion 60 ja 64 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä johtuvat edellytykset täyttyvät.

68 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee tässä yhteydessä, onko 26.1.2021 annettu tuomio Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, 25–36 kohta), josta ilmenee, että direktiivissä 2000/78 vahvistetun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tavoitteena on suojella työntekijää, jolla on tässä direktiivissä tarkoitettu vamma, kaikelta vammaisuuteen perustuvalta syrjinnältä paitsi suhteessa sellaisiin työntekijöihin, joilla ei ole vammaa, myös suhteessa muihin työntekijöihin, joilla on vamma, merkitystä nyt käsiteltävässä asiassa.

69 Tältä osin riittää, kun todetaan, että edellisessä kohdassa mainitussa asiassa erilainen kohtelu koski ainoastaan direktiivissä 2000/78 tarkoitetun suojatun ryhmän jäseniä eli työntekijöitä, joilla on vamma, kun taas pääasioissa tämä ero koskee naispuolisia työntekijöitä suhteessa miespuolisiin työntekijöihin. Mainittu tuomio ei siis ole merkityksellinen ensimmäiseen, toiseen ja kolmanteen kysymykseen annettavan vastauksen kannalta.

70 Tällaista tulkintaa tukee unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö, joka koskee miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19.12.1978 annettua neuvoston direktiiviä 79/7/ETY (EYVL 1979, L 6, s. 24). Unionin tuomioistuin on nimittäin todennut, että kyseisen direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa oleva sukupuoleen perustuvan syrjinnän käsite voi koskea ainoastaan syrjintätapauksia yhtäältä miespuolisten ja toisaalta naispuolisten työntekijöiden välillä ja että toisaalta kyseistä säännöstä ei voida pitää sellaisena unionin oikeuden säännöksenä, jolla taataan tasa-arvoinen kohtelu laajasti ymmärrettynä eli myös samaa sukupuolta olevien henkilöiden välillä (tuomio 12.5.2021, INSS (Äitien lisäeläke – II), C-130/20, EU:C:2021:381, 21 ja 22 kohta).

71 Kolmanneksi jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tulisi pääasioiden vastaajan esittämien tilastotietojen ja mahdollisesti muiden merkityksellisten tosiseikkojen perusteella siihen lopputulokseen, että pääasioissa kyseessä oleva kansallinen säännöstö saattaa naispuoliset työntekijät erityisen epäedulliseen asemaan miespuolisiin työntekijöihin verrattuna, tällainen säännöstö olisi vastoin direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa, paitsi jos se on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (tuomio 3.10.2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, 49 kohta).

72 Tältä osin on muistutettava, että tämän tuomion 44–52 kohdasta ilmenee, että osa-aikatyöntekijöiden ”epäedullisempaa” kohtelua suhteessa kokoaikaisiin työntekijöihin, joka johtuu pääasioissa kyseessä olevan kaltaisesta kansallisesta säännöstöstä, ei voida oikeuttaa yhtäältä tavoitteella saada työnantaja luopumaan työntekijöiden velvoittamisesta tekemään ylityötunteja, jotka ylittävät heidän työsopimuksissaan erikseen sovitun työajan, eikä toisaalta tavoitteella välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan osa-aikatyöntekijöihin nähden epäedullisemmin. Tämä tulkinta pätee soveltuvin osin direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa ja 4 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitetun sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän oikeuttamiseen, joka seuraa mainitusta säännöstöstä.

73 Edellä todettujen seikkojen perusteella ensimmäiseen, toiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että SEUT 157 artiklaa ja direktiivin 2006/54 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä kohtaa on tulkittava yhtäältä siten, että kansallista säännöstöä, jonka mukaan osa-aikatyöntekijöille maksetaan ylityölisää vain sellaisista ylityötunneista, jotka ylittävät vertailukelpoisessa tilanteessa oleville kokoaikaisille työntekijöille vahvistetun tavanomaisen työajan, on sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, jos osoitetaan, että tämä säännöstö saattaa huomattavasti suuremman osan naispuolisia henkilöitä miespuolisia henkilöitä epäedullisempaan asemaan ilman, että on myös tarpeen, että työntekijöiden ryhmä, jota kyseinen säännöstö ei saata epäedulliseen asemaan, eli kokoaikaiset työntekijät, koostuu huomattavasti suuremmasta määrästä miehiä kuin naisia, eikä toisaalta kyseistä syrjintää voida oikeuttaa tavoitteella saada työnantaja luopumaan työntekijöiden velvoittamisesta tekemään ylityötunteja, jotka ylittävät heidän työsopimuksissaan erikseen sovitun työajan, eikä tavoitteella välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikatyöntekijöitä.

Oikeudenkäyntikulut

74 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 (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY liitteenä olevan 6.6.1997 tehdyn osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja 2 kohtaa

on tulkittava siten, että

kansallinen säännöstö, jonka mukaan osa-aikatyöntekijöille maksetaan ylityötunneista maksettavaa ylityölisää ainoastaan sellaisista työtunneista, jotka on suoritettu vastaavassa tilanteessa olevien kokoaikaisten työntekijöiden osalta säädetyn säännöllisen työajan ylittävältä ajalta, merkitsee kyseisen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua osa-aikatyöntekijöiden ”epäedullisempaa” kohtelua, jota ei voida perustella yhtäältä tavoitteella saada työnantaja luopumaan työntekijöiden velvoittamisesta tekemään ylityötunteja, jotka ylittävät heidän työsopimuksessaan erikseen sovitun työajan, eikä toisaalta tavoitteella välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikatyöntekijöitä.

2) **SEUT 157 artiklaa ja miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 2 artiklan 1 kohdan b alakohtaa ja 4 artiklan ensimmäistä kohtaa**

on tulkittava siten, että

kansallista säännöstöä, jonka mukaan osa-aikatyöntekijöille maksetaan ylityölisää vain sellaisista ylityötunneista, jotka ylittävät vertailukelpoisessa tilanteessa oleville kokoaikaisille työntekijöille vahvistetun tavanomaisen työajan, on sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, jos osoitetaan, että tämä säännöstö saattaa huomattavasti suuremman osan naispuolisia henkilöitä miespuolisia henkilöitä epäedullisempaan asemaan ilman, että on myös tarpeen, että työntekijöiden ryhmä, jota kyseinen säännöstö ei saata epäedulliseen asemaan, eli kokoaikaiset työntekijät, koostuu huomattavasti suuremmasta määrästä miehiä kuin naisia, eikä toisaalta kyseistä syrjintää voida oikeuttaa tavoitteella saada työnantaja luopumaan työntekijöiden velvoittamisesta tekemään ylityötunteja, jotka ylittävät heidän työsopimuksissaan erikseen sovitun työajan, eikä tavoitteella välttää se, että kokoaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin osa-aikatyöntekijöitä.

Allekirjoitukset