UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

18 päivänä marraskuuta 2010 *

Yhdistetyissä asioissa C-250/09 ja C-268/09,

joissa on kyse kahdesta EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jotka Rayonen sad Plovdiv (Bulgaria) on esittänyt 23.6.2009 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 6.7.2009 ja 10.7.2009, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

Vasil Ivanov Georgiev

vastaan

Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv,

* Oikeudenkäyntikieli: bulgaria.

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

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

julkisasiamies: Y. Bot,
kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Georgiev, edustajinaan advokat K. Boncheva ja advokat G. Chernicherska,

– Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv, asiamiehenään K. Iliev,

– Bulgarian hallitus, asiamiehinään T. Ivanov ja E. Petranova,

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

– Slovakian hallitus, asiamiehenään B. Ricziová,

– Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren ja N. Nikolova,

kuultuaan julkisasiamiehen 2.9.2010 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 6 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Nämä pyynnöt on esitetty asioissa, joissa asianosaisina ovat Vasil Ivanov Georgiev ja Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv (Sofian teknillinen yliopisto – Plovdivin sivutoimipaikka, jäljempänä yliopisto) ja joissa on kyse yhtäältä Georgievin palveluksessa pitämisestä määräaikaisella sopimuksella, joka tehtiin hänen kanssaan hänen täytettyään 65 vuotta, ja toisaalta hänen automaattisesta siirtämisestään eläkkeelle 68 vuoden iässä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 2000/78

3 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 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 Kyseisen direktiivin 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 Saman direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa säädetään seuraavaa:

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

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

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

6 Direktiivin 2000/78 3 artiklan, jonka otsikkona on ”Soveltamisala”, 1 kohdan c alakohdassa säädetään seuraavaa:

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

– –

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

7 Direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos [se on kansallisessa oikeudessa] objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu [oikeutetulla tavoitteella, erityisesti työllisyyspoliittisella, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevalla oikeutetulla tavoitteella,] 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 saaminen,

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

Määräaikaista työtä koskeva puitesopimus

8 Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL L 175, s. 43) liitteenä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

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

a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;

b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;

c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.”

Kansallinen säännöstö

9 Bulgarian työlain (kodeks na truda; DV nro 26, 1.4.1986), sellaisena kuin se on muutettuna ja julkaistuna DV:ssä nro 105, 29.12.2005 (jäljempänä työlaki), 68 §:n 1 momentin 1 kohdassa ja 4 momentissa säädetään seuraavaa:

”1) Määräaikainen työsopimus tehdään:

1. määräajaksi, joka ei voi ylittää kolmea vuotta, jollei laissa tai ministerineuvostossa tehdyssä päätöksessä toisin määrätä

– –

4) Vähintään yksivuotinen 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu määräaikainen työsopimus voidaan poikkeuksellisesti tehdä sellaista työtä tai ammattia varten, joka ei ole tilapäinen, kausiluonteinen tai lyhytaikainen. Tällainen työsopimus voidaan jopa tehdä lyhyemmäksi ajaksi työntekijän kirjallisesta pyynnöstä. Tässä tapauksessa 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettu määräaikainen työsopimus saman työntekijän kanssa samaa työtä varten voidaan uudistaa vain yhden kerran vähintään yhden vuoden ajaksi.”

10 Työlain 325 §:n 3 momentin mukaan työsopimus päättyy ilman irtisanomisaikaa sopimuksessa vahvistetun määräajan päättyessä.

11 Työlain 328 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1) Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen kirjallisesti toimittamalla työntekijälle osoitetun ilmoituksen 326 §:n 2 momentissa säädetyssä määräajassa seuraavissa tapauksissa:

– –

10) kun oikeus eläkkeeseen on saavutettu, sekä professorien, yliopiston lehtorien, tason I tai II assistenttien ja luonnontieteiden tohtoreiden tapauksessa, kun nämä täyttävät 65 vuotta

– –”

12 Korkeakouluopetuksesta annetun lain (zakon za vissheto obrazovanie; DV nro 112, 27.12.1995), sellaisena kuin se on muutettuna ja julkaistuna DV:ssä nro 103, 23.12.2005, siirtymä- ja loppusäännösten 11 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Tiedekuntaneuvoston ja pääyksikön ja/tai sivutoimipaikan neuvoston ehdotuksesta voidaan akateemisen neuvoston päätöksellä pidentää ’professorin’ toimessa olevien opetushenkilöstön jäsenten työsopimuksia työlain 328 §:n 1 momentin 10 kohdan mukaisen iän saavuttamisen jälkeen yhdeksi vuodeksi kerrallaan, ei kuitenkaan yhteensä pidempään kuin kolmeksi vuodeksi, ja sellaisten opetushenkilöstön jäsenten

työsopimuksia, joilla on 'yliopiston lehtorin' toimi, yhdeksi vuodeksi kerrallaan, ei kuitenkaan yhteensä pidempään kuin kahdeksi vuodeksi."

13 Syrjintäkiellosta annetun lain (zakon za zashtita ot diskriminatsia; DV nro 86, 30.9.2003), sellaisena kuin se on muutettuna ja julkaistuna DV:ssä nro 105, 29.12.2005, 7 §:n 1 momentin 6 kohdan mukaan "enimmäisiän vahvistaminen palvelukseen ottamiselle ei merkitse syrjintää, jos se liittyy kyseistä toimea koskevaan koulutustarpeeseen tai vaatimukseen työskennellä kyseisessä toimessa kohtuullinen aika ennen eläkkeelle jäämistä, kunhan tämä syy on objektiivisesti perusteltavissa oikeutetun tavoitteen saavuttamisella eikä käytetyllä keinolla ylitetä sitä, mikä on tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarpeen".

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

14 Georgiev aloitti työskentelyn tuntiopettajana yliopistossa vuonna 1985.

15 Hänen työsopimuksensa päätettiin 6.2.2006 sillä perusteella, että hän oli saavuttanut eläkeiän, joka oli 65 vuotta.

16 Yliopiston akateeminen neuvosto antoi Georgieville kuitenkin luvan jatkaa työskentelyään korkeakouluopetuksesta annetun lain siirtymä- ja loppusäännösten 11 §:n

perusteella. Tätä varten tehtiin yhdeksi vuodeksi uusi työsopimus, jonka mukaan Georgiev työskentelisi opettajana teknisessä yliopistossa (jäljempänä sopimus).

17 Sopimusta jatkettiin yhdellä vuodella lisäsopimuksella, joka tehtiin 21.12.2006.

18 Georgiev nimitettiin professoriksi vuoden 2007 tammikuussa.

19 Sopimusta jatkettiin edelleen yhdellä vuodella uudella lisäsopimuksella, joka tehtiin 18.1.2008.

20 Georgievin ja yliopiston välinen työsuhde päätettiin työlain 325 §:n 3 momentin nojalla yliopiston johtajan vuonna 2009 tekemällä päätöksellä; Georgiev täytti tuon vuoden aikana 68 vuotta.

21 Georgiev nosti ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa kaksi kannetta. Niistä ensimmäisessä, joka on asian C-268/09 taustalla, vaaditaan toteamaan, että Georgievin määräaikaisessa sopimuksessa oleva ehto, jonka mukaan sopimus on voimassa ainoastaan yhden vuoden, on mitätön ja että kyseistä sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana sopimuksena. Toinen kanne, joka on asian C-250/09 taustalla, koskee yliopiston johtajan päätöstä päättää Georgievin ja yliopiston välinen työsuhde Georgievin täytettyä 68 vuotta.

22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin totesi olevansa epävarma siitä, miten direktiivin 2000/78 6 artiklaa on tulkittava sen käsiteltäviksi saatetun kahden oikeusriidan ratkaisemiseksi.

23 Näin ollen Rayonen sad Plovdiv (Plovdivin alioikeus) päätti lykätä asioiden käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset, joista kaksi ensimmäistä koskevat kumpaakin asiaa ja kolmas on esitetty pelkästään asiassa C-268/09:

”1) Estävätkö [direktiivin 2000/78] säännökset sellaisen kansallisen lain soveltamisen, jossa ei sallita toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten tekemistä 65 vuotta täyttäneiden professorien kanssa? Onko tässä yhteydessä ja erityisesti direktiivin 6 artiklan 1 kohdan perusteella syrjintäkiellosta annetun kansallisen lain 7 §:n 1 momentin 6 kohdan säännös objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella ja onko se oikeasuhteinen, kun siinä säädetään tiettyjä työpaikkoja koskevista ikärajoista ja kun otetaan huomioon, että direktiivi on pantu täysimääräisesti täytäntöön Bulgarian oikeudessa?

2) Estävätkö [direktiivin 2000/78] säännökset sellaisen kansallisen lain soveltamisen, jonka mukaan 68 vuotta täyttäneet professorit on siirrettävä eläkkeelle? Kun otetaan huomioon nyt käsiteltävässä asiassa esitetyt tosiseikat ja olosuhteet ja jos sovellettavan kansallisen lainsäädännön, jolla direktiivi pantiin täytäntöön, todetaan olevan ristiriidassa [direktiivin 2000/78] kanssa, onko mahdollista, että yhteisön säännösten tulkinta johtaa siihen, ettei kansallista lainsäädäntöä voida soveltaa?

3) Asetetaanko kansallisessa oikeudessa tietyn iän saavuttaminen ainoaksi edellytykseksi toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättymiselle sekä mahdollisuudelle, että työsuhde jatkuu määräaikaisena saman työntekijän ja saman työnantajan välillä saman työpaikan osalta? Säädetäänkö kansallisessa oikeudessa saman työnantajan kanssa sovittavan määräaikaisen työsuhteen sellaisesta enimmäiskestosta ja sopimuksen pidennysten sellaisesta enimmäismäärästä sen jälkeen,

kun toistaiseksi voimassa ollut sopimus on muutettu määräaikaiseksi sopimukseksi, joiden päätyttyä työsuhteen jatkaminen sopimuspuolten välillä ei ole enää mahdollista?”

24 Asiat C-250/09 ja C-268/09 yhdistettiin yhteisöjen tuomioistuimen presidentin 14.9.2009 antamalla määräyksellä kirjallista ja suullista käsittelyä sekä tuomion antamista varten.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Kaksi ensimmäistä kysymystä

25 Kahdella ensimmäisellä kysymyksellään, joita on tarkasteltava yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee vastausta lähinnä siihen, onko direktiivi 2000/78 ja erityisesti sen 6 artiklan 1 kohta esteenä sellaiselle pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan 68 vuotta täyttäneet yliopiston professorit siirretään automaattisesti eläkkeelle ja he voivat jatkaa työskentelyään 65 ikävuoden jälkeen yksinomaan sellaisten yhdeksi vuodeksi tehtyjen määräaikaisten sopimusten perusteella, jotka voidaan uudistaa enintään kaksi kertaa. Jos tähän vastataan myöntävästi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, onko tällainen kansallinen lainsäädäntö jätettävä soveltamatta.

26 Heti alkuun on huomautettava, että sekä direktiivin 2000/78 nimestä ja johdantoosasta että sisällöstä ja tarkoituksesta ilmenee, että kyseisellä direktiivillä pyritään luomaan yleiset puitteet henkilöiden yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi ”työssä

ja ammatissa” antamalla tehokasta suojaa sellaista syrjintää vastaan, joka perustuu johonkin kyseisen direktiivin 1 artiklassa mainituista perusteista, joista yksi on ikä.

27 Kahteen ensimmäiseen kysymykseen vastaamiseksi on tutkittava, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, otetaanko siinä käyttöön ikään perustuva erilainen kohtelu sekä siinä tapauksessa, että näin on, onko tällainen erilainen kohtelu kyseisen direktiivin vastaista.

28 Ensiksi on todettava siitä, kuuluuko pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdasta ilmenevän, että direktiiviä sovelletaan Euroopan unionille annetun toimivallan puitteissa kaikkiin henkilöihin, kun kyseessä ovat työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka.

29 Kansallinen säännös, jonka mukaan yliopiston professorit siirretään automaattisesti eläkkeelle 68 vuoden iässä, vaikuttaa direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuihin työoloihin ja -ehtoihin, koska sillä kielletään asianomaisia henkilöitä työskentelemästä kyseisen iän saavuttamisen jälkeen.

30 Määräaikaisten sopimusten tekemistä koskevasta säännöksestä on todettava, että se vaikuttaa kyseisen 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuihin työoloihin ja -ehtoihin, koska sillä estetään yli 65-vuotiaita yliopiston professoreita jatkamasta työskentelyään toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella.

31 Toiseksi on muistutettava siitä, sisältyykö pääasiassa kyseessä olevaan kansalliseen lainsäädäntöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua ikään

perustuvaa erilaista kohtelua, että kyseisen säännöksen mukaan ”’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista [tämän direktiivin] 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä”. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että 2 artiklan 1 kohtaa sovellettaessa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin saman direktiivin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa olevaa henkilöä.

32 Sellaisen lain soveltamisesta, jonka mukaan 68 vuotta täyttäneet yliopiston professorit siirretään automaattisesti eläkkeelle, seuraa, että kyseisiä henkilöitä kohdellaan epäsuotuisammin kuin samaa ammattia harjoittavia toisia henkilöitä siksi, että he ovat ylittäneet 68 vuoden iän. Tällaisessa säännöksessä otetaan käyttöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu välittömästi ikään perustuva erilainen kohtelu (ks. vastaavasti asia C-411/05, Palacios de la Villa, tuomio 16.10.2007, Kok., s. I-8531, 51 kohta).

33 Määräaikaisten työsopimusten tekemistä 65 vuotta täyttäneiden professorien kanssa koskevasta kansallisesta säännöksestä on todettava, että kun pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä säädetään, että tällaisten henkilöiden kanssa on tehtävä tämäntyyppinen työsopimus eivätkä he saa jatkaa työskentelyään toistaiseksi voimassa olevien sopimusten perusteella, siinä myös kohdellaan heitä eri tavoin niihin nuorempiin professoreihin nähden, joihin tällaista kieltoa ei sovelleta.

34 Yliopiston ja Bulgarian hallituksen väite, jonka mukaan tällainen lainsäädäntö ei ole asianomaisten professorien kannalta epäsuotuisa, sillä he voivat sen perusteella työskennellä tarvittaessa vielä kolmen vuoden ajan saavutettuaan iän, jossa heidät voidaan siirtää eläkkeelle ja he voivat saada eläkettä, ei ole omiaan kumoamaan edellisessä kohdassa esitettyä päätelmää. Tällainen tilanne ei näet estä sitä, että kyseisten

professorien työehdot muuttuvat siksi, ettei heillä ole enää toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta, epävarmemmiksi kuin alle 65-vuotiaiden professorien työehdot.

35 Kolmanneksi on selvitettävä, onko pääasiassa kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön säännösten soveltamisesta seuraava erilainen kohtelu perusteltavissa direktiivin 2000/78 6 artiklan perusteella.

36 Tässä yhteydessä on huomautettava, että kyseisen direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, ettei ikään perustuvaa erilaista kohtelua pidetä syrjintänä, jos se on kansallisessa oikeudessa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella, erityisesti työllisyyspoliittisella, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevalla oikeutetulla tavoitteella, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen. Saman kohdan toisessa alakohdassa luetellaan useita esimerkkejä ensimmäisessä alakohdassa mainitun kaltaisesta erilaisesta kohtelusta.

37 Tässä kohtaa on muistutettava, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan c alakohdassa, joka on saatettu osaksi Bulgarian sisäistä oikeutta syrjintäkiellosta annetun lain 7 §:n 1 momentin 6 kohdalla, mainittu esimerkki, johon ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa nimenomaisesti ensimmäisessä kysymyksessään, ei näytä olevan merkityksellinen nyt käsiteltävän asian kannalta. Pääasiassa kyseessä oleva oikeusriita koskee näet määräaikaisten sopimusten tekemistä 65 ikävuoden jälkeen ja siten työehtoja tietyn iän jälkeen eikä mainitussa laissa tarkoitettua työhönoton enimmäisikää.

38 Pääasiassa kyseessä olevia kansallisia säännöksiä on siis tutkittava niiden tavoitteiden valossa.

39 Ennakkoratkaisupyynnössä ei ole lainkaan tietoja kyseisistä tavoitteista, eikä asiakirja-aineistosta ilmene, että pääasiassa kyseessä olevassa lainsäädännössä todettaisiin tavoite, johon sillä pyritään.

40 Tämä tilanne ei merkitse kuitenkaan sitä, ettei mainitulla lainsäädännöllä pyrittäisi oikeutettuun tavoitteeseen. Kuten unionin tuomioistuin on jo todennut, tällaisen kyseessä olevan kansallisen säännöstön tavoitetta koskevan tarkennuksen puuttuessa on tärkeää, että asianomaisen toimenpiteen yleisestä asiayhteydestä johdettujen muiden seikkojen perusteella voidaan yksilöidä toimenpiteen taustalla oleva tavoite, jotta tuomioistuimet voivat valvoa sen oikeutusta sekä tavoitteen toteuttamiskeinojen asianmukaisuutta ja tarpeellisuutta (ks. em. asia Palacios de la Villa, tuomion 57 kohta; asia C-388/07, Age Concern England, tuomio 5.3.2009, Kok., s. I-1569, 45 kohta ja asia C-341/08, Petersen, tuomio 12.1.2010, Kok., s. I-47, 40 kohta).

41 Yliopisto ja Bulgarian hallitus väittävät, että pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella lainsäädännöllä pyritään sosiaalipoliittiseen, opettajien kouluttamiseen ja työllistämiseen sekä konkreettisen työmarkkinapolitiikan soveltamiseen liittyvään tavoitteeseen siten, että otetaan huomioon asianomaisen oppiaineen henkilöstön erityistilanne, tarkasteltavan yliopistolaitoksen tarpeet ja kyseessä olevan henkilön ammatilliset ominaisuudet.

42 Muut unionin tuomioistuimelle huomautuksia esittäneet hallitukset eli Saksan ja Slovakian hallitukset sekä Euroopan komissio katsovat, että pääasiassa kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön oikeutettu tavoite voi perustua pyrkimykseen taata opetuksen ja tutkimuksen laatu siten, että opetushenkilökuntaa uudistetaan ottamalla

palvelukseen nuorempia professoreita, ja jakaa paikat mahdollisimman hyvin saamalla aikaan sukupolvien välinen tasapaino.

43 On huomautettava, että yliopisto ja Bulgarian hallitus eivät täsmennä selkeästi mainitun kansallisen lainsäädännön tavoitetta ja että ne toteavat olennaisilta osin ainoastaan, että sillä pyritään direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa mainitun kaltaiseen tavoitteeseen. Arvioitaessa tällaisen lainsäädännön yhteensoveltuvuutta kyseisen direktiivin näkökulmasta on kuitenkin selvitettävä nimenomaisesti tavoite, johon sillä pyritään, ja tämä tehtävä kuuluu kansalliselle tuomioistuimelle.

44 Jotta kansalliselle tuomioistuimelle voidaan antaa hyödyllinen vastaus, on otettava huomioon yliopiston ja Bulgarian hallituksen esittämät huomautukset pääasiassa kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön tavoitteesta sekä Saksan ja Slovakian hallitusten ja komission tästä esittämät huomautukset.

45 Tässä yhteydessä yliopiston ja Bulgarian hallituksen mainitsemat opettajien koulutus ja työllistäminen sekä sellaisen konkreettisen työmarkkinapolitiikan soveltaminen, jolla voidaan ottaa huomioon asianomaisen oppiaineen henkilöstön erityistilanne, voivat olla vastaus haluun jakaa professorien paikat mahdollisimman hyvin sukupolvien välillä muun muassa ottamalla palvelukseen nuoria professoreja. Tästä tavoitteesta unionin tuomioistuin on jo todennut, että uusien työpaikkojen luomisen edistäminen on kiistatta jäsenvaltioiden sosiaali- tai työllisyyspoliittinen oikeutettu tavoite (em. asia Palacios de la Villa, tuomion 65 kohta) etenkin silloin, kun on kyse sen edistämisestä, että nuoret pääsevät harjoittamaan jotakin ammattia (ks. vastaavasti em. asia Petersen, tuomion 68 kohta). Uusien korkeakouluopetuksen työpaikkojen luomisen

edistäminen tarjoamalla professorin paikkoja nuoremmille henkilöille voi siis olla tällainen oikeutettu tavoite.

46 Kuten julkisasiamies on lisäksi ratkaisuehdotuksensa 34 kohdassa todennut, eri sukupolvia edustavien opettajien ja tutkijoiden rinnakkaiselo edistää kokemusten vaihtoa ja innovointia ja nostaa näin opetuksen ja tutkimuksen tasoa yliopistoissa.

47 Asiakirja-aineiston perusteella ei kuitenkaan voida katsoa, että Saksan ja Slovakian hallitusten sekä komission mainitsemat tavoitteet vastaisivat Bulgarian lainsäätäjän tavoitteita. Tästä herää epäilys erityisesti Georgievin kirjallisissa huomautuksissaan esittämien huomioiden perusteella. Georgievin mielestä näet yliopisto ja Bulgarian hallitus esittävät pelkkiä väitteitä, ja hän katsoo, ettei pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö vastaa asianomaisten työmarkkinoiden todellisuutta. Hän väittää, että yliopiston professorien keski-ikä on 58 vuotta ja heitä on alle tuhat ja että tilanne selittyy sillä, etteivät nuoret ole kiinnostuneita professorin urasta. Pääasiassa kyseessä olevalla lainsäädännöllä ei siis kannusteta luomaan työpaikkoja nuorille.

48 Tältä osin kansallisen tuomioistuimen on tutkittava tosiasiallinen tilanne ja tarkastettava, vastaavatko yliopiston ja Bulgarian hallituksen mainitsemat tavoitteet tosiseikkojen todenperäisyyttä.

49 On vielä tutkittava, ovatko tällaisten tavoitteiden toteuttamiskeinot asianmukaiset ja tarpeen direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetulla tavalla.

50 Tässä kohtaa on huomautettava, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn tavoitteeseen, joka on yksi muiden sosiaali- ja

työllisyyspolitiikan tavoitteiden joukossa, ja lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa (ks. asia C-144/04, Mangold, tuomio 22.11.2005, Kok., s. I-9981, 63 kohta ja em. asia Palacios de la Villa, tuomion 68 kohta).

51 Ensinnäkin on huomautettava siitä, että ikärajaksi vahvistetaan 68 vuotta, unionin tuomioistuimen edellä mainitussa asiassa Petersen annetun tuomion 70 kohdassa todenneen, että työllisyystilanteen kehityksen mukaan kyseessä olevalla alalla ei vaikuta kohtuuttomalta, että jäsenvaltion viranomaiset ovat katsoneet, että sellaisen ikärajan soveltaminen, joka johtaa iäkkäimpien hammaslääkärien poistumiseen työmarkkinoilta, voisi auttaa edistämään nuorimpien ammatinharjoittajien työllistymistä, ja että kyseinen ikä vaikuttaa riittävän korkealta, jotta sopimushammaslääkärin toiminnan harjoittamista koskeva lupa voi päättyä.

52 Nämä arvioinnit ovat merkityksellisiä myös yliopiston professorin kaltaisen ammatin harjoittamisen kannalta. Koska yliopiston professorin paikkoja on yleensä rajoitettu määrä ja ne on varattu henkilöille, jotka ovat kaikkein pätevimpiä kyseisellä alalla, ja koska professorin palvelukseen ottamiseksi on oltava käytössä vapaa paikka, on todettava, että jäsenvaltio voi katsoa asianmukaiseksi vahvistaa ikärajan tämän tuomion 45 ja 46 kohdassa mainitun kaltaisten työllisyyspoliittisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

53 Kansallisen tuomioistuimen on kuitenkin tarkastettava tämän tuomion 47 kohdassa mieleen palautettujen Georgievin väitteiden perusteella, vastaako yliopiston professorien tilanne Bulgariassa yliopiston professorien yleistä tilannetta sellaisena, kuin se on kuvattu edellisessä kohdassa.

54 Pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä vahvistetun ikärajan eli 68 vuoden ikärajan osalta asiakirja-aineistosta ilmenee, että se on viisi vuotta korkeampi

kuin se lakisääteinen ikä, jossa miehet voivat tavallisesti saada eläkeoikeuden ja siirtyä eläkkeelle asianomaisessa jäsenvaltiossa. Se antaa siis yliopiston professoreille mahdollisuuden työskennellä 68 ikävuoteen saakka siten, että he voivat jatkaa uraansa suhteellisen pitkään. Tällaisen toimenpiteen ei voida katsoa loukkaavan kohtuuttomasti niiden työntekijöiden oikeutettuja vaatimuksia, jotka on siirretty automaattisesti eläkkeelle siksi, että he ovat saavuttaneet säädetyn ikärajan, koska merkityksellinen lainsäädäntö ei perustu ainoastaan tiettyyn ikään, vaan siinä otetaan huomioon myös se, että asianomaiset saavat ammatillisen uransa päätteeksi pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa järjestelmässä määrätyn kaltaisen taloudellisen korvauksen vanhuuseläkkeen myöntämisen muodossa (ks. vastaavasti em. asia Palacios de la Villa, tuomion 73 kohta).

55 Tästä seuraa, ettei tällaisen ikärajan vahvistamisella työsopimuksen päättymiselle ylitetä sitä, mikä on tarpeen tämän tuomion 45 ja 46 kohdassa mainitun kaltaisten työllisyyspoliittisten tavoitteiden saavuttamiseksi siltä osin kuin mainittu kansallinen lainsäädäntö vastaa näihin tavoitteisiin johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla.

56 Kansallisen tuomioistuimen on tarkastettava, vastaako tällainen ikäraja todellakin esiin tuotuihin tavoitteisiin johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla (ks. asia C-169/07, Hartlauer, tuomio 10.3.2009, Kok., s. I-1721, 55 kohta ja em. asia Petersen, tuomion 53 kohta). Sen on erityisesti tutkittava, tehdäänkö pääasiassa kyseessä olevassa lainsäädännössä ero yhtäältä yliopiston lehtorien ja professorien ja toisaalta muiden yliopiston opettajien välillä, koska siinä ei säädetä jälkimmäisten automaattisesta eläkkeelle siirtämisestä, kuten Georgiev väittää. On siten selvitettävä, onko tällainen eron tekeminen tarpeen tavoiteltujen päämäärien ja kyseisiin opettajiin liittyvien erityispiirteiden kannalta vai tuoko se sitä vastoin esiin lainsäädännön

epäjohdonmukaisuuden eikä siten täytä direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa säädettyjä edellytyksiä.

57 Toiseksi on todettava siitä, onko määräaikaisten sopimusten tekeminen 65 ikävuodesta alkaen asianmukaista ja tarpeen, että unionin tuomioistuimella on jo ollut tilaisuus tutkia sellaisten kansallisten säännösten yhteensoveltuvuutta direktiivin 2000/78 kanssa, joissa säädetään tällaisten sopimusten tekemisestä tietystä iästä alkaen.

58 Edellä mainitussa asiassa Mangold yhteisöjen tuomioistuin tarkasteli siten kansallista lainsäädäntöä, jossa säädettiin kyseessä oleville työnantajille annetusta mahdollisuudesta tehdä määräaikaisia työsopimuksia 52 vuotta täyttäneiden työntekijöiden kanssa riippumatta siitä, ovatko he ennen sopimuksen tekemistä olleet työttömiä vai eivät, tavoitellun päämäärän eli ikääntyvien työttömien työntekijöiden työelämään pääsyn edistämisen kannalta.

59 Kyseisessä tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin huomautti yhtäältä, että tällainen lainsäädäntö johtaa tilanteeseen, jossa työntekijöille, joita kyseinen lainsäädäntö koskee, voidaan siihen ikään asti, jolloin he voivat vedota eläkeoikeuteensa, tarjota määräaikaisia työsopimuksia, joiden uusimiskertoja ei myöskään ole rajoitettu, ja jossa kyseiset työntekijät ovat siten työuransa olennaisen osan aikana vaarassa jäädä sen työpaikan pysyvyyttä koskevan edun ulkopuolelle, joka yhteisöjen tuomioistuimen mukaan on työntekijöiden suojelussa keskeinen elementti (ks. em. asia Mangold, tuomion 64 kohta). Toisaalta yhteisöjen tuomioistuin totesi, että siltä osin kuin tällaisessa lainsäädännössä pidetään työsopimuksen määräaikaisuuden ainoana perusteena asianomaisen työntekijän ikää ilman, että on osoitettu ikäkynnyksen vahvistamisen sellaisenaan – eli riippumatta kyseisten työmarkkinoiden rakenteeseen ja asianomaisen henkilökohtaiseen tilanteeseen liittyvistä muista seikoista – olevan objektiivisesti arvioiden tarpeen ikääntyvien työttömien työntekijöiden työelämään pääsyä koskevan tavoitteen saavuttamiseksi, tämän lainsäädännön on katsottava ylittävän sen, mikä on

asianmukaista ja tarpeen tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi (em. asia Mangold, tuomion 65 kohta).

60 On huomautettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö eroaa selvästi edellä mainitussa asiassa Mangold tutkitusta lainsäädännöstä, mikä näyttää olevan perusteltavissa direktiivissä 2000/78 tarkoitetulla tavalla.

61 Ensinnäkin sellaisten yksivuotisten määräaikaisten sopimusten tekeminen, jotka voidaan uudistaa enintään kaksi kertaa, voi 68 vuoden ikärajan tavoin vastata työllisyyspolitiikkaa, jolla pyritään muun muassa edistämään nuorempien opettajien ylentämistä yliopiston professorien tehtäviin. Koska yliopiston professorien paikkojen määrä on rajoitettu, tekemällä kyseisten professorien kanssa 65 ikävuodesta alkaen määräaikaisia sopimuksia heidät voidaan näet saada jättämään paikkansa verrattain lyhyellä aikavälillä ja heidän tilalleen voidaan siis ottaa nuorempia professoreita. Kansallisen tuomioistuimen on kuitenkin tarkastettava, että pääasiassa kyseessä olevassa lainsäädännössä tarkoitettujen yliopiston professorien tilanne on tällainen.

62 Toiseksi kyseisten sopimusten tekeminen ei ole yksinomaan sidottu siihen edellytykseen, että työtekijä on saavuttanut tietyn iän.

63 Tämän tuomion 11 ja 12 kohdassa mainitusta kansallisesta lainsäädännöstä ilmenee sitä vastoin, että ratkaiseva tekijä liittyy siihen, että professori on saanut vanhuuseläkeoikeuden sen lisäksi, että hän on saavuttanut tietyn iän, joka on myös selvästi korkeampi kuin edellä mainitussa asiassa Mangold eli 52 vuoden sijasta 65 vuotta.

64 Kyseisestä lainsäädännöstä ilmenee, että professorit, joille määräaikaista sopimusta ehdotetaan, voivat päättää, lähtevätkö he eläkkeelle eläkkeen turvin vai jatkavatko he työskentelyä 65 ikävuoden jälkeen.

65 Lisäksi pääasiassa kyseessä olevien määräaikaisten sopimusten voimassaoloaika on rajattu yhteen vuoteen ja ne voidaan uudistaa enintään kaksi kertaa, mikä täyttää siten määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa vahvistetut vaatimukset peräkkäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäytösten estämiseksi.

66 Näin ollen on katsottava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisella kansallisella lainsäädännöllä, jossa säädetään määräaikaisten sopimusten tekemisestä, voidaan sovittaa yhteen sekä asianomaisten professorien että yliopistojen tarpeet, ja se voi olla asianmukainen ja tarpeellinen keino tämän tuomion 45 ja 46 kohdassa esitettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi, jos kyseinen lainsäädäntö vastaa näihin tavoitteisiin johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla.

67 Kuten tämän tuomion 56 kohdassa on huomautettu, kansallisen tuomioistuimen on joka tapauksessa tarkastettava, tehdäänkö pääasiassa kyseessä olevassa lainsäädännössä ero yhtäältä yliopiston lehtorien ja professorien ja toisaalta yliopiston muiden opettajien välillä siltä osin kuin on kyse määräaikaisten tai toistaiseksi voimassa olevien sopimusten tekemisestä siitä alkaen, kun asianomainen henkilö on saavuttanut eläkeiän. Kansallisen tuomioistuimen on lisäksi tarkastettava erityisesti, onko tällaiseen eron tekemiseen tarvetta tavoiteltujen päämäärien ja kyseisiin opettajiin liittyvien erityispiirteiden kannalta vai tuoko se sitä vastoin esiin lainsäädännön

epäjohdonmukaisuuden siten, ettei se täytä direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa säädettyjä edellytyksiä.

68 Tämän perusteella kahteen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiiviä 2000/78 ja erityisesti sen 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan yliopiston professorit siirretään automaattisesti eläkkeelle heidän täytettyään 68 vuotta ja he voivat jatkaa työskentelyään 65 ikävuoden jälkeen yksinomaan sellaisten yksivuotisten määräaikaisten sopimusten perusteella, jotka voidaan uudistaa enintään kaksi kertaa, jos kyseisellä lainsäädännöllä pyritään sellaiseen etenkin työllisyys- ja työmarkkinapolitiikkaan liittyvään oikeutettuun tavoitteeseen, kuten korkeatasoisen opetuksen toteuttamiseen ja professorin paikkojen mahdollisimman hyvään jakautumiseen sukupolvien välillä, ja jos sillä on mahdollista saavuttaa kyseinen tavoite asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. Kansallisen tuomioistuimen on tarkastettava, täyttyvätkö nämä edellytykset.

69 Sen tilanteen varalta, etteivät edellytykset ole täyttyneet, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy myös, onko kansallinen lainsäädäntö tällöin jätettävä soveltamatta.

70 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että jos edellytykset, joiden perusteella yksityiset oikeussubjektit voivat kansallisissa tuomioistuimissa vedota direktiivin säännöksiin valtiota vastaan, ovat täyttyneet, yksityiset oikeussubjektit voivat tehdä näin riippumatta siitä, toimiiko valtio työnantajana vai julkisen vallan käyttäjänä (ks. vastaavasti mm. asia C-188/89, Foster ym., tuomio 12.7.1990, Kok., s. I-3313, Kok. Ep. X, s. 499, 17 kohta ja asia C-157/02, Rieser Internationale Transporte, tuomio 5.2.2004, Kok., s. I-1477, 23 kohta).

71 Asiakirja-aineiston mukaan ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo osoitetuksi, että yliopisto on julkinen laitos, jota vastaan on mahdollista vedota direktiivin säännöksiin, joilla voi olla välittömiä oikeusvaikutuksia (ks. tästä mm. asia C-180/04, Vassallo, tuomio 7.9.2006, Kok., s. I-7251, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

72 Unionin tuomioistuinta on jo pyydetty yksityisen oikeussubjektin ja tällaisen yksikön välisen oikeusriidan yhteydessä täsmentämään siitä aiheutuvia seurauksia, että kansallinen oikeus on ristiriidassa direktiivin 2000/78 2 artiklassa ja 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa vahvistetun työoloja ja -ehtoja koskevan ikään perustuvan syrjinnän kiellon kanssa. Se on katsonut, että kyseisen direktiivin kanssa ristiriidassa oleva kansallinen laki on tällaisessa tapauksessa jätettävä soveltamatta (ks. vastaavasti em. asia Petersen, tuomion 81 kohta).

73 Tämän perusteella ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle on vastattava, että kansallisen tuomioistuimen on julkisen laitoksen ja yksityisen oikeussubjektin välisessä oikeusriidassa jätettävä pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö soveltamatta siinä tapauksessa, että se ei täytä direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa vahvistettuja edellytyksiä.

Kolmas kysymys

74 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää kolmannella kysymyksellään unionin tuomioistuinta tulkitsemaan pääasiassa kyseessä olevaa kansallista lainsäädäntöä.

75 Tässä yhteydessä on huomautettava, että unionin tuomioistuimella ei ole SEUT 267 artiklassa määrätyssä menettelyssä toimivaltaa tulkita kansallista oikeutta, sillä tämä tehtävä kuuluu yksinomaan ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle (ks. asia C-53/04, Marrosu ja Sardino, tuomio 7.9.2006, Kok., s. I-7213, 54 kohta).

76 Unionin tuomioistuin on tietyissä tapauksissa voinut johtaa näennäisesti kansallista oikeutta koskevista kysymyksistä sellaisen unionin oikeuden tulkintaa koskevan problematiikan, jonka tarkastelu unionin tuomioistuimessa saattaa auttaa ennakkoratkaisua pyytänyttä tuomioistuinta ratkaisemaan sen käsiteltäväksi saatetun asian.

77 Asiassa C-268/09, jossa kolmas kysymys on esitetty, ei ole kuitenkaan mahdollista tuoda esiin tällaista problematiikkaa, joka eroaisi siitä, jota on tutkittu vastauksena kahteen ensimmäiseen kysymykseen.

78 Tämän perusteella kolmanteen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

79 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevien asioiden käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asiat seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettua neuvoston direktiiviä 2000/78/EY ja erityisesti sen 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan yliopiston professorit siirretään automaattisesti eläkkeelle heidän täytettyään 68 vuotta ja he voivat jatkaa työskentelyään 65 ikävuoden jälkeen yksinomaan sellaisten yksivuotisten määräaikaisten sopimusten perusteella, jotka voidaan uudistaa enintään kaksi kertaa, jos kyseisellä lainsäädännöllä pyritään sellaiseen etenkin työllisyys- ja työmarkkinapolitiikkaan liittyvään oikeutettuun tavoitteeseen, kuten korkeatasoisen opetuksen toteuttamiseen ja professorin paikkojen mahdollisimman hyvään jakautumiseen sukupolvien välillä, ja jos sillä on mahdollista saavuttaa kyseinen tavoite asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin. Kansallisen tuomioistuimen on tarkastettava, täyttyvätkö nämä edellytykset.

Kansallisen tuomioistuimen on julkisen laitoksen ja yksityisen oikeussubjektin välisessä oikeusriidassa jätettävä pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö soveltamatta siinä tapauksessa, että se ei täytä direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa vahvistettuja edellytyksiä.

Allekirjoitukset