UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

12 päivänä lokakuuta 2010 *

Asiassa C-499/08,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Vestre Landsret (Tanska) on esittänyt 14.11.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 19.11.2008, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Ingeniørforeningen i Danmark, joka toimii Ole Andersenin puolesta,

vastaan

Region Syddanmark,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot ja A. Arabadjiev sekä tuomarit G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (esittelevä tuomari) ja T. von Danwitz,

* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

julkisasiamies: J. Kokott,
kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 23.2.2010 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Ingeniørforeningen i Danmark, joka toimii Ole Andersenin puolesta, edustajanaan advokat K. Schioldann,

– Region Syddanmark, edustajanaan advokat M. Ulrich,

– Tanskan hallitus, asiamiehinään J. Bering Liisberg ja B. Weis Fogh,

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

– Unkarin hallitus, asiamiehenään G. Iván,

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

– Euroopan komissio, asiamiehinään N. B. Rasmussen, J. Enegren ja S. Schønberg,

kuultuaan julkisasiamiehen 6.5.2010 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

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) 2 ja 6 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Ingeniørforeningen i Danmark ja Region Syddanmark ja joka koskee Ole Andersenin irtisanomista.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

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 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 artiklan otsikko on ”Syrjinnän käsite”, ja siinä 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) [kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on objektiivisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella ja tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen], 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 otsikko on ”Soveltamisala”, ja sen 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;

b) kaikenlaisen ja kaikentasoisen ammatillisen ohjauksen, ammatillisen koulutuksen, ammatillisen erikoistumiskoulutuksen ja uudelleenkoulutuksen saanti, mukaan lukien työkokemus;

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

d) jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, mukaan lukien järjestöjen antamat etuudet.”

7 Direktiivin 2000/78 6 artiklan otsikko on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”, ja siinä säädetään seuraavaa:

”1. 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 työhön pääsyä 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 palvelusajan 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.

2. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvana syrjintänä ei pidetä eri ikärajojen vahvistamista ammatillisten sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisen edellytykseksi myöskään siinä tapauksessa, että näissä järjestelmissä eri työntekijöille tai työntekijäryhmille vahvistetaan eri ikärajoja, eikä ikäkriteerien käyttämistä näitä järjestelmiä koskevissa vakuutusmatemaattisissa laskelmissa, edellyttäen, että tästä ei aiheudu sukupuoleen perustuvaa syrjintää."

Kansallinen säännöstö

8 Työnantajien ja toimihenkilöiden välisistä oikeussuhteista annetun lain (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven), jäljempänä toimihenkilöitä koskeva laki) 2 a § sisältää seuraavat säännökset, jotka koskevat erityistä irtisanomiskorvausta:

"1. Jos toimihenkilö, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12, 15 tai 18 vuotta saman työnantajan palveluksessa, irtisanotaan, työnantaja maksaa hänen palvelussuhteensa päättyessä vastaavasti yhden, kahden tai kolmen kuukauden palkkaa vastaavan summan.

2. Edellä olevan 1 momentin säännöksiä ei sovelleta, jos toimihenkilö saa palvelussuhteen päättyessä kansaneläkettä.

3. Jos toimihenkilö saa palvelussuhteen päättyessä työnantajan maksamaa vanhuuseläkettä ja on liittynyt kyseiseen eläkejärjestelmään ennen kuin on täyttänyt 50 vuotta, irtisanomiskorvausta ei makseta.

_ _”

9 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää, että oikeutta erityiseen irtisanomiskorvaukseen ei ole kansallisen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan silloin, kun yksityinen eläkejärjestelmä, jota työnantaja on rahoittanut, mahdollistaa vanhuuseläkkeen maksamisen palvelussuhteen päättyessä, ja näin on, vaikka työntekijä ei haluaisikaan käyttää kyseistä eläkeoikeutta. Tilanne on tämä, vaikka eläkkeen määrä pienenee, kun otetaan huomioon eläkkeelle jäämisen ajankohdan aikaistuminen.

10 Direktiivi 2000/78 on saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä syrjinnän kieltämisestä työmarkkinoilla annetun lain muuttamisesta 22.12.2004 annetulla lailla nro 1417 (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.).

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

11 Sønderjyllands Amtsråd, josta on tullut Region Syddanmark (Etelä-Tanskan hallinnollinen alue), otti Ole Andersenin palvelukseensa 1.1.1979.

12 Region Syddanmark ilmoitti 22.1.2006 Andersenille päätöksestään irtisanoa hänet vuoden 2006 elokuun lopusta alkaen. Irtisanominen todettiin välimiesmenettelyssä perusteettomaksi.

13 Kun Andersenin ja Region Syddanmarkin välinen työsuhde päättyi, tuolloin 63-vuotias Andersen päätti olla vetoamatta eläkeoikeuksiinsa ja ilmoittautua sen sijaan työnvälitystoimistoon työnhakijaksi.

14 Andersen esitti 2.10.2006 entiselle työnantajalleen vaatimuksen kolmen kuukauden palkkaa vastaavan erityisen irtisanomiskorvauksen maksamisesta ja vetosi siihen, että hänen palveluksessaoloaikansa ylitti 18 vuotta.

15 Region Syddanmark hylkäsi 14.10.2006 vaatimuksen toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentin nojalla sillä perusteella, että Andersenilla oli mahdollisuus saada työnantajansa rahoittamaa eläkettä.

16 Andersenin puolesta toimiva ammattiyhdistys Ingeniørforeningen i Danmark nosti tästä päätöksestä kanteen Vestre Landsretissä. Ennakkoratkaisupyynnön mukaan pääasian kantaja katsoo, että toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentti on direktiivin 2000/78 2 ja 6 artiklan kanssa ristiriidassa oleva yli 60-vuotiaita työntekijöitä syrjivä toimenpide, minkä Region Syddanmark on kiistänyt.

17 Näin ollen Vestre Landsret päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko – – direktiivin 2000/78 2 ja 6 artiklan mukaista ikään perustuvan välittömän tai välillisen syrjinnän kieltoa tulkittava siten, että se estää jäsenvaltiota pitämästä voimassa säännöstä, jonka mukaan työnantajan on irtisanoessaan yhtäjaksoisesti 12, 15 tai 18 vuotta saman yrityksen palveluksessa olleen toimihenkilön maksettava vastaavasti yhden, kahden tai kolmen kuukauden palkkaa vastaava korvaus toimihenkilön palvelussuhteen päättyessä, kuitenkin siten, että korvausta ei makseta, jos toimihenkilöllä on palvelussuhteensa päättyessä mahdollisuus saada vanhuuseläkettä eläkejärjestelmästä, jota työnantaja on rahoittanut?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

18 Jotta voitaisiin vastata ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymykseen, on tarkasteltava, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännöstö direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, ja jos näin on, merkitseekö se ikään perustuvaa erilaista kohtelua, joka voidaan tarvittaessa katsoa oikeutetuksi kyseisen direktiivin 6 artiklan nojalla.

19 Ensinnäkin siitä, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva säännöstö direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, on korostettava, että sekä direktiivin nimestä ja johdanto-osasta että sisällöstä ja tarkoituksesta ilmenee, että direktiivillä pyritään luomaan yleiset puitteet henkilöiden yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi ”työssä ja ammatissa” antamalla tehokasta suojaa sellaista syrjintää vastaan, joka perustuu johonkin direktiivin 1 artiklassa mainituista perusteista, joista yksi on ikä.

20 Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdasta ilmenee erityisesti, että direktiiviä sovelletaan unionille annetun toimivallan puitteissa ”kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien”, kun kyseessä ovat muun muassa ”työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka”.

21 Koska toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentissa suljetaan yleisesti pois erityisen irtisanomiskorvauksen maksaminen kokonaiselle työntekijöiden ryhmälle, se vaikuttaa näin ollen näiden työntekijöiden direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuihin irtisanomisehtoihin. Kyseistä direktiiviä sovelletaan siten ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltäväksi saatetun riita-asian taustalla olevan kaltaiseen tilanteeseen.

22 Toiseksi siitä, sisältyykö pääasiassa kyseessä olevaan säännöstöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua ikään perustuvaa erilaista kohtelua, on muistutettava, 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.

23 Toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentti johtaa nyt käsiteltävässä asiassa siihen, että tietyiltä työntekijöiltä evätään oikeus erityiseen irtisanomiskorvaukseen, ja näin tehdään vain siitä syystä, että näillä työntekijöillä on mahdollisuus saada irtisanomispäivänään vanhuuseläkettä, jota heidän työnantajansa maksaa eläkejärjestelmän, johon he ovat liittyneet ennen kuin he ovat täyttäneet 50 vuotta, perusteella. Asiakirja-aineistosta käy ilmi, että vanhuuseläkkeen saamiselle on asetettu vähimmäisikää koskeva edellytys, joka on Andersenin tapauksessa vahvistettu työehtosopimuksella

60 vuodeksi. Tämä säännös pohjautuu siten perusteeseen, joka liittyy erottamattomasti työntekijöiden ikään.

24 Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevaan kansalliseen säännöstöön sisältyy erilainen kohtelu, joka pohjautuu välittömästi direktiivin 2000/78 1 artiklassa ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettuun ikää koskevaan perusteeseen.

25 Kolmanneksi on tarkasteltava, voiko tällainen erilainen kohtelu olla oikeutettua direktiivin 2000/78 6 artiklan perusteella.

26 Tästä direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa todetaan, 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 tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

27 Arvioitaessa sitä, onko pääasiassa kyseessä olevan säännöstön tavoite oikeutettu, on todettava yhtäältä, että erityisen irtisanomiskorvauksen tarkoituksena on – kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa viitaten toimihenkilöitä koskevasta laista tehdyn lakiehdotuksen perusteluihin – helpottaa pitkään saman työnantajan palveluksessa olleiden iäkkäimpien työntekijöiden siirtymistä uuteen työsuhteeseen. Vaikka lainsäätäjän tarkoituksena on toisaalta ollut rajoittaa tämän korvauksen soveltaminen niihin työntekijöihin, joilla ei ole irtisanomispäivänään mahdollisuutta saada vanhuuseläkettä, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mainitsemat kyseisen

lainsäädäntötoimen esityöt osoittavat rajoituksen perustuvan toteamukseen, jonka mukaan henkilöt, joilla on mahdollisuus saada vanhuuseläkettä, päättävät yleensä poistua työmarkkinoilta.

28 Tanskan hallitus on korostanut kirjallisissa huomautuksissaan sitä, että toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentissa säädetty rajoitus takaa yksinkertaisesti ja rationaalisesti sen, että työnantajat eivät maksa pitkään työnantajan palveluksessa olleille irtisanotuille työntekijöille kaksinkertaista korvausta, joka ei edistäisi minkään työllisyyspolitiikan tavoitteen toteutumista.

29 Pitkään yrityksen palveluksessa olleiden työntekijöiden suojelun ja heidän työhön paluunsa tukemisen tavoite, johon pyritään erityisellä irtisanomiskorvauksella, kuuluu direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin työllisyys- ja työmarkkinapolitiikkaan liittyviin oikeutettuihin tavoitteisiin.

30 Nämä tavoitteet voivat jälkimmäisen säännöksen mukaan oikeuttaa poikkeuksena ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteesta erilaisen kohtelun, joka liittyy muun muassa ”erityisten –– työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottami[seen] –– ikääntyville työntekijöille –– heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi”.

31 Pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella säännöstöllä tavoiteltujen kaltaisten päämäärien on näin ollen lähtökohtaisesti katsottava oikeuttavan ”kansallisessa oikeudessa objektiivisesti ja asianmukaisesti” – kuten direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään – ikään perustuvan erilaisen kohtelun.

32 On vielä selvitettävä, ovatko näiden tavoitteiden toteuttamiskeinot ”asianmukaisia ja tarpeen” kyseisen säännöksen sanamuodon mukaisesti. Nyt käsiteltävässä asiassa on tutkittava, mahdollistaako toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentti lainsäätäjän työllisyyspoliittisten tavoitteiden saavuttamisen heikentämättä kuitenkaan kohtuuttomasti niiden työntekijöiden oikeutettuja etuja, joilta evätään kyseinen korvaus tämän säännöksen perusteella siksi, että heillä on oikeus vanhuuseläkkeeseen, jota työnantaja on rahoittanut (ks. vastaavasti asia C-411/05, Palacios de la Villa, tuomio 16.10.2007, Kok., s. I-8531, 73 kohta).

33 Tässä yhteydessä on korostettava, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta niiden toimenpiteiden valinnassa, joilla niiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteet voidaan toteuttaa (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). Tämä harkintavalta ei voi kuitenkaan johtaa siihen, että ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevan periaatteen täytäntöönpanosta tehdään merkityksetön (asia C-388/07, Age Concern England, tuomio 5.3.2009, Kok., s. I-1569, 51 kohta).

34 Erityisen irtisanomiskorvauksen saamisen rajaaminen ainoastaan työntekijöihin, joilla ei ole irtisanomishetkellä oikeutta saada vanhuuseläkettä, jota heidän työnantajansa on rahoittanut, ei vaikuta kohtuuttomalta siihen lainsäätäjän tavoitteeseen nähden, joka on antaa tehostettua suojaa työntekijöille, joiden voi olla vaikea siirtyä uuteen työsuhteeseen palvelusaikansa pituuden vuoksi. Toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentti antaa myös mahdollisuuden rajoittaa väärinkäyttömahdollisuuksia, jotka liittyvät siihen, että työntekijä, joka aikoo jäädä eläkkeelle, käyttää hyväkseen korvausta, jonka tarkoituksena on tukea häntä uuden työn etsimisessä.

35 Näin ollen on katsottava, että toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentin kaltainen säännös ei vaikuta ilmeisen epäasianmukaiselta lainsäätäjän tavoitteleman oikeutetun työllisyyspoliittisen päämäärän saavuttamiseksi.

36 On vielä selvitettävä, ylittääkö tämä toimenpide sen, mikä on tarpeen lainsäätäjän tavoitteleman päämäärän saavuttamiseksi.

37 Tältä osin ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen, pääasian asianosaisten ja Tanskan hallituksen toimittamista selvityksistä ilmenee, että lainsäätäjä on sosiaali- ja työllisyyspolitiikan alaa koskevaa laajaa harkintavaltaansa käyttäessään pyrkinyt saavuttamaan tasapainon oikeutettujen mutta vastakkaisten intressien välillä.

38 Selvitysten mukaan lainsäätäjä on punninnut keskenään palvelusaikansa pituuden vuoksi yleensä iäkkäimpien työntekijöiden sekä nuorempien työntekijöiden, jotka eivät voi vaatia erityistä irtisanomiskorvausta, suojelua. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mainitsemat 22.12.2004 annetun lain nro 1417, jolla direktiivi 2000/78 on pantu täytäntöön, esityöt osoittavat tältä osin lainsäätäjän ottaneen huomioon sen seikan, että erityinen irtisanomiskorvaus on palvelusajan perusteella määriteltävälle työntekijöiden ryhmälle annetun vahvistetun suojan välineenä erilaisen kohtelun muoto, joka on nuorempien työntekijöiden kannalta epäedullinen. Tanskan hallitus on huomauttanut, että toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentissa säädetyn erityisen irtisanomiskorvauksen soveltamisalan rajoitus mahdollistaa sen, ettei sosiaalista suojelua koskeva toimenpide, jota ei sovelleta nuorimpiin työntekijöihin, ylitä sitä, mikä on tarpeen.

39 Lisäksi kyseinen hallitus on esittänyt, että pääasiassa kyseessä olevalla toimenpiteellä on pyritty saavuttamaan tasapaino työntekijöiden suojelun ja työnantajien intressien välillä. Pääasiassa kyseessä olevalla toimenpiteellä on pyritty siten suhteellisuusperiaatteen ja väärinkäytösten ehkäisemisen tarpeen mukaisesti takaamaan, että erityistä irtisanomiskorvausta maksetaan ainoastaan niille henkilöille, joille se on tarkoitettu, eli niille, jotka aikovat pysyä työelämässä mutta joiden on ikänsä vuoksi yleensä

vaikeampaa löytää uutta työtä. Tällä toimenpiteellä voidaan myös välttää se, että työnantajat ovat velvollisia maksamaan erityistä irtisanomiskorvausta henkilöille, joille ne lisäksi maksavat vanhuuseläkettä irtisanomisen jälkeen.

40 Näiden seikkojen perusteella toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentti ei ylitä sitä, mikä on tarpeen pyrittäessä tavoitteisiin, jotka sillä pyritään sovittamaan yhteen, siltä osin kuin siinä suljetaan pois erityisen irtisanomiskorvauksen maksaminen työntekijöille, jotka saavat työnantajaltaan vanhuuseläkettä irtisanomishetkestä lähtien.

41 Tämän seikan perusteella ei kuitenkaan voida vastata täydellisesti ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymykseen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on nimittäin täsmentänyt, että kyseisessä säännöksessä rinnastetaan tosiasiallisesti vanhuuseläkettä työnantajaltaan saavat henkilöt niihin, joilla on oikeus saada tällaista eläkettä.

42 Tanskan lainsäätäjä on kylläkin toteuttanut toimenpiteen voidakseen välttää sen, ettei tällainen pois sulkeminen heikennä kohtuuttomasti työntekijöiden oikeutettuja etuja. Toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentissa on nimittäin säädetty vuodesta 1996 lähtien, että erityisen irtisanomiskorvauksen ulkopuolelle ei jätetä niitä työntekijöitä, jotka ovat liittyneet työnantajan vanhuuseläkejärjestelmään sen jälkeen, kun he ovat täyttäneet 50 vuotta. Säännös mahdollistaa siten sen, että kyseinen korvaus voidaan myöntää työntekijöille, jotka – vaikka heillä on oikeus saada eläkettä – eivät ole kuuluneet niin kauan ammatilliseen eläkejärjestelmään, että heillä olisi mahdollisuus saada eläkettä, joka takaisi heille kohtuullisen korvaavan tulon.

43 On kuitenkin todettava, että toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentin vaikutuksesta suljetaan pois erityisen irtisanomiskorvauksen maksaminen kaikille niille työntekijöille, joilla on oikeus saada irtisanomishetkellä vanhuuseläkettä

työnantajaltaan ja jotka ovat liittyneet kyseiseen eläkejärjestelmään ennen kuin he ovat täyttäneet 50 vuotta. On siten tutkittava, ylittääkö tällainen pois sulkeminen sen, mikä on tarpeen tavoiteltujen päämäärien saavuttamiseksi.

44 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen ja Tanskan hallituksen toimittamista selvityksistä ilmenee pois sulkemisen perustuvan ajatukseen siitä, että työntekijät yleensä poistuvat työmarkkinoilta silloin, kun he voivat saada työnantajansa maksamaa vanhuuseläkettä ja kun he ovat liittyneet kyseiseen eläkejärjestelmään ennen kuin he ovat täyttäneet 50 vuotta. Työntekijä, joka täyttää työnantajansa maksaman eläkkeen saamisen ehdot mutta haluaa luopua väliaikaisesti eläkkeestä jatkaakseen työuraansa, ei voi saada tämän ikään liittyvän arvioinnin vuoksi erityistä irtisanomiskorvausta, jonka tarkoituksena on kuitenkin suojella häntä. Kyseessä olevan toimenpiteen oikeutettu tavoite on välttää se, etteivät henkilöt, jotka eivät etsi uutta työtä mutta saavat korvaavaa tuloa ammatillisesta eläkejärjestelmästä peräisin olevan vanhuuseläkkeen muodossa, hyödy tästä korvauksesta, mutta samalla se johtaa siihen, että kyseinen korvaus evätään niiltä irtisanotuilta työntekijöiltä, jotka haluavat pysyä työmarkkinoilla, ainoastaan sillä perusteella, että nämä työntekijät voisivat saada tällaista eläkettä muun muassa ikänsä perusteella.

45 Kyseinen toimenpide vaikeuttaa työntekijöiden, joilla on mahdollisuus saada vanhuuseläkettä, mahdollisuutta käyttää edelleen oikeuttaan tehdä työtä, koska he – toisin kuin muut yhtä pitkään palvelleet työntekijät – eivät saa uuteen työsuhteeseen siirtymisen yhteydessä erityistä irtisanomiskorvausta.

46 Lisäksi pääasiassa kyseessä olevalla toimenpiteellä kielletään iän perusteella määriteltyä kokonaista työntekijöiden ryhmää luopumasta väliaikaisesti työnantajansa maksamasta vanhuuseläkkeestä vastineeksi siitä, että nämä työntekijät saavat erityistä irtisanomiskorvausta, jonka tarkoituksena on auttaa heitä löytämään uutta työtä.

Toimenpide voi siten pakottaa heidät hyväksymään vanhuuseläkkeen, joka on pienempi kuin se eläke, jonka he olisivat voineet saada pysymällä pitempään työelämässä, ja tästä voi aiheutua heille pitkäaikainen ja merkittävä tulonmenetys.

47 Tästä seuraa, että koska toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentti ei mahdollista erityisen irtisanomiskorvauksen maksamista työntekijälle, jolla on oikeus saada työnantajansa maksamaa vanhuuseläkettä mutta joka haluaa kuitenkin luopua väliaikaisesti tällaisesta eläkkeestä jatkaakseen työuraansa, se johtaa tällaisessa tilanteessa olevien työntekijöiden oikeutettujen etujen kohtuuttomaan heikentymiseen ja ylittää siten sen, mikä on tarpeen kyseisen säännöksen sosiaalipoliittisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

48 Toimihenkilöitä koskevan lain 2 a §:n 3 momentista johtuvaa erilaista kohtelua ei siten voida perustella direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan nojalla.

49 Esitettyyn kysymykseen on näin ollen vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijät, joilla on oikeus vanhuuseläkkeeseen, jota heidän työnantajansa maksaa sen eläkejärjestelmän nojalla, johon työntekijät ovat liittyneet ennen kuin he ovat täyttäneet 50 vuotta, eivät voi pelkästään tällä perusteella saada erityistä irtisanomiskorvausta, jonka tarkoituksena on tukea yli 12 vuotta yrityksen palveluksessa olleiden työntekijöiden työhön paluuta.

Oikeudenkäyntikulut

50 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 (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijät, joilla on oikeus vanhuuseläkkeeseen, jota heidän työnantajansa maksaa sen eläkejärjestelmän nojalla, johon työntekijät ovat liittyneet ennen kuin he ovat täyttäneet 50 vuotta, eivät voi pelkästään tällä perusteella saada erityistä irtisanomiskorvausta, jonka tarkoituksena on tukea yli 12 vuotta yrityksen palveluksessa olleiden työntekijöiden työhön paluuta.

Allekirjoitukset