Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

5 päivänä heinäkuuta 2012*

Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — Ikään perustuvan syrjinnän kielto — Kansallinen lainsäädäntö, jossa annetaan työntekijälle ehdoton oikeus työskennellä 67 ikävuoteen saakka ja sallitaan työsopimuksen automaattinen päättyminen sen kuukauden lopussa, jolloin työntekijä täyttää 67 vuotta — Vanhuuseläkkeen määrää ei oteta huomioon

Asiassa C-141/11,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Södertörns tingsrätt (Ruotsi) on esittänyt 18.3.2011 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 21.3.2011, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Torsten Hörnfeldt**

vastaan

**Posten Meddelande AB,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues sekä tuomarit U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (esittelevä tuomari) ja C. G. Fernlund,

julkisasiamies: Y. Bot,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Torsten Hörnfeldt, itse,

— Posten Meddelande AB, edustajanaan L. Bäckström,

— Ruotsin hallitus, asiamiehenään A. Falk,

— Saksan hallitus, asiamiehinään T. Henze ja J. Möller,

— Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren ja K. Simonsson,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

* Oikeudenkäyntikieli: ruotsi.

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) 6 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Torsten Hörnfeldt ja hänen entinen työnantajansa Posten Meddelande AB ja jossa on kyse hänen työsuhteensa päättymisestä sen kuukauden viimeisenä päivänä, jona hän täytti 67 vuotta.

## Asiaa koskevat oikeussäännöt

*Unionin oikeus*

3 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 8, 9 ja 11 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(8) Helsingissä 10 ja 11 päivänä joulukuuta 1999 kokoontunut Eurooppa-neuvosto hyväksyi vuoden 2000 työllisyyden suuntaviivat. Niissä korostetaan tarvetta saada aikaan sellaiset olosuhteet, jotka edistävät sosiaalista osallisuutta työmarkkinoilla. Sopimalla yhdenmukaisista menettelytavoista pyritään torjumaan esimerkiksi vammaisiin kohdistuvaa syrjintää. Suuntaviivoissa painotetaan myös, että on kiinnitettävä erityistä huomiota ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen, jotta he osallistuisivat työelämään nykyistä kauemmin.

(9) Työ ja ammatti ovat keskeisiä tekijöitä yhtäläisten mahdollisuuksien takaamisessa kaikille, ja niiden kautta kansalaiset voivat osallistua täysimittaisesti talous-, kulttuuri- ja yhteiskunnalliseen elämään sekä kehittyä henkilökohtaisesti.

– –

(11) – – ikään – – perustuva syrjintä voi haitata EY:n perustamissopimuksen tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista, elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä henkilöiden vapaata liikkuvuutta.”

4 Direktiivin 2000/78 6 artiklan, jonka otsikko on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”, 1 kohdan a alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

a) erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi.”

*Ruotsin oikeus*

5 Direktiivin 2000/78 ikään perustuvaa syrjintää koskevat säännökset pantiin Ruotsin lainsäädännössä täytäntöön syrjintälailla (2008:567) (diskrimineringslagen).

6 Irtisanomissuojaa ja työehtoja koskevat perussäännöt sisältyvät irtisanomissuojasta annettuun lakiin (1982:80) (lagen om anställningsskydd; SFS 1982, nro 80; jäljempänä LAS), jonka 32 a §:ssä säädetään seuraavaa:

”Työntekijällä on oikeus jatkaa työssään sen kuukauden loppuun, jolloin hän täyttää 67 vuotta, jollei tästä laista muuta johdu.”

7 LAS:n 33 §:ssä säädetään, että ”jos työnantaja haluaa, että työntekijä lopettaa työnsä sen kuukauden päättyessä, jolloin hän täyttää 67 vuotta, työnantajan on vähintään kuukautta aiemmin annettava tästä kirjallinen ilmoitus työntekijälle”.

8 LAS:n 32 a ja 33 § yhdessä muodostavat niin sanotun 67 ikävuoden säännön. Säännön mukaan työntekijällä on ehdoton oikeus työskennellä sen kuukauden loppuun, jolloin hän saavuttaa 67 vuoden iän; kyseisenä ajankohtana työntekijän työsuhde voidaan päättää ilman irtisanomista.

9 Unionin tuomioistuimelle toimitetusta asiakirja-aineistosta käy ilmi, että kansalliset säännökset, joiden nojalla työsopimus voidaan päättää, kun työntekijällä on oikeus vanhuuseläkkeeseen tai kun hän on saavuttanut tietyn iän, otettiin Ruotsin oikeudessa käyttöön vuonna 1974. Eläkeikä ja siis ikä, jolloin työntekijän työsuhde päättyy, alennettiin 67:stä 65 vuoteen 1980-luvulla. Vuonna 1991 eläkeikä nostettiin uudelleen 67 vuoteen, mutta lain mukaan oli edelleen mahdollista sopimuksin tai työehtosopimuksin päättää työsopimus ennen tätä ikää. Niin sanotun 67 ikävuoden säännöstä johtuu, että 31.12.2002 lukien pakollista eläkeikää ei yksittäisellä sopimuksella eikä työehtosopimuksella voida määrätä 67 ikävuotta alhaisemmaksi.

10 Sen periaatteen mukaisesti, joka otettiin käyttöön uudella vanhuuseläkejärjestelmällä 1.1.1996 ja jonka mukaan koko uran aikana saadut tulot otetaan huomioon, koko työuran aikana saadut tulot ovat perustana ratkaistaessa vanhuuseläkkeen määrää.

11 Hörnfeldtin työsuhteeseen sovellettiin työnantajajärjestö Almega Tjänsteförbundenin ja palvelu- ja viestintäalan ammattiliittojen (SEKO) välistä työehtosopimusta.

**Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset**

12 Hörnfeldt aloitti työskentelyn entisen Postverketin (postilaitos) palveluksessa vuonna 1989. Vaikka hän oli pyytänyt toistuvasti saada työskennellä enemmän, hän työskenteli vuosina 1989–2006 vain yhden päivän viikossa tuntityöntekijänä. Vuosina 2006–2008 hän työskenteli 75 prosenttia kokoaikaisesta työajasta. Hän oli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja työskenteli 75 prosenttia kokoaikaisesta työajasta 11.10.2008–31.5.2009.

13 Hörnfeldt täytti 67 vuotta 15.5.2009, ja hänen työsuhteensa päättyi kyseisen kuukauden viimeisenä päivänä LAS:ssä ja Hörnfeldtiin sovellettavassa työehtosopimuksessa vahvistetun 67 vuoden säännön perusteella. Hänen tämän jälkeen saamansa eläkkeen nettomäärä oli 5 847 Ruotsin kruunua (SEK) kuukaudessa.

14 Hörnfeldt vaatii ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa nostamassaan kanteessa, että hänen työsuhteensa päättäminen todetaan pätemättömäksi, koska 67 vuoden sääntö on kiellettyä ikäsyrjintää.

15 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin nojautuu muun muassa asiassa C 144/04, Mangold, 22.11.2005 annettuun tuomioon (Kok., s. I-9981) ja katsoo, että kansallinen lainsäädäntö ja työehtosopimus, joiden mukaan työsuhteet päättyvät sen kuukauden päättyessä, jolloin työntekijä saavuttaa 67 vuoden iän, merkitsevät välittömästi työntekijän ikään perustuvaa erilaista kohtelua. Kyseinen tuomioistuin pohtii näin ollen, voidaanko katsoa, että erilainen kohtelu on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella ja onko se asianmukaista ja tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

16 Yhtäältä ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin toteaa, että 67 ikävuoden sääntö otettiin käyttöön, jotta yksittäisille henkilöille annettaisiin oikeus työskennellä pitempään ja parantaa eläkettään. Kyseinen tuomioistuin toteaa, että sääntöä voidaan pitää valtiontaloudellisten, työllisyyspoliittisten ja työmarkkinapoliittisten punnintojen tuloksena. Se huomauttaa kuitenkin, ettei kyseisen säännön LAS:ään ottamista koskevista esitöistä löydy nimenomaisia perusteluja työnantajan ehdottomalle oikeudelle päättää työsuhde kyseisenä ajankohtana.

17 Toisaalta asiassa C-411/05, Palacios de la Villa, 16.10.2007 annetusta tuomiosta (Kok., s. I-8531) käy ilmi, että yhtenä ehtona sille, että työntekijän työsuhde voidaan päättää työntekijän saavutettua tietyn iän, oli, että työntekijä täytti edellytykset maksuperusteisen vanhuuseläkkeen saamiseksi. Tältä osin unionin tuomioistuin ei asiassa C-45/09, Rosenbladt, 12.10.2010 antamassaan tuomiossa (Kok., s. I-9391) ole ottanut huomioon asianomaisen saaman vanhuuseläkkeen tasoa. Käsiteltävässä asiassa 67 vuoden säännöllä ei ole mitään yhteyttä työntekijän saaman vanhuuseläkkeen määrään.

18 Näin ollen Södertörns tingsrätt on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Voiko kansallinen sääntö, joka 67 ikävuoden säännön tavoin merkitsee ikään perustuvaa erilaista kohtelua, olla oikeutettu myös silloin, kun säännön taustalla olevaa tavoitetta tai päämäärää ei voida selvästi päätellä sen asiayhteyden perusteella, jossa sääntö on syntynyt, tai muiden tietojen perusteella?

2) Meneekö 67 ikävuoden säännön kaltainen eläkkeelle siirtymistä koskeva kansallinen sääntö, josta ei ole poikkeuksia ja jossa ei muun muassa oteta huomioon eläkettä, jonka yksittäinen henkilö voi saada, yli sen, mikä on asianmukaista ja tarpeen asetetun tavoitteen tai päämäärän saavuttamiseksi?”

## Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

19 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin kysyy kahdella kysymyksellään, joita on syytä tarkastella yhdessä, onko direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, jonka mukaan työnantaja voi päättää työntekijän työsopimuksen pelkästään sillä perusteella, että tämä on saavuttanut 67 vuoden iän, ja jossa ei oteta huomioon sen eläkkeen tasoa, jonka asianomainen voi saada.

20 Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ja unionin tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista käy ilmi, on selvää, että 67 vuoden sääntö, jonka mukaan jokaisella palkatulla työntekijällä on ehdoton oikeus työskennellä sen kuukauden loppuun, jolloin hän saavuttaa 67 vuoden iän, ja työsuhde päättyy tuolloin ilman irtisanomista, jolleivät työntekijä ja työnantaja ole muuta sopineet, merkitsee direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua ikään perustuvaa erilaista kohtelua.

21 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisestä alakohdasta seuraa kuitenkin, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos se on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella, erityisesti työllisyyspoliittisella, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevilla oikeutetuilla tavoitteilla, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

22 Kysymyksiin vastaamiseksi on siis selvitettävä, onko 67 ikävuoden sääntö perusteltu oikeutetulla tavoitteella ja ovatko tavoitteeseen pääsemiseksi käytetyt keinot asianmukaiset ja tarpeen.

23 On tutkittava, mitä seuraa siitä, että LAS:ssä ei täsmällisesti mainita, mikä 67 ikävuoden säännön ja erityisesti lain 33 §:n tavoite on. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan LAS:ssä ei täsmennetä selvästi, mihin tavoitteeseen 67 ikävuoden säännöllä pyritään, kun siinä vahvistetaan työntekijöiden ikäraja 67 vuodeksi.

24 Tämä seikka ei kuitenkaan ole ratkaiseva. Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan perusteella ei näet voida päätellä, että se, ettei kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä ole tarkennettu sen tavoitetta, johtaa automaattisesti siihen, ettei se voi olla perusteltu kyseisen säännöksen nojalla. Tällaisen tarkennuksen puuttuessa on tärkeää, että asianomaisen toimenpiteen yleisestä asiayhteydestä johdettujen muiden seikkojen perusteella voidaan yksilöidä toimenpiteen taustalla oleva tavoite, jotta tuomioistuimet voivat valvoa sen oikeutuksen sekä kyseisen tavoitteen toteuttamiskeinojen asianmukaisuuden ja tarpeellisuuden (ks. yhdistetyt asiat C-159/10 ja C-160/10, Fuchs ja Köhler, tuomio 21.7.2011, Kok., s. I-6919, tuomion 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

25 Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, LAS:n ja syrjintää koskevan lain (2008:567) esitöissä mainitaan useita työvoimapolitiikkaan ja työmarkkinoihin liittyviä tavoitteita. 67 ikävuoden säännöllä pyritään muun muassa parantamaan tulevan eläkkeen määrää mahdollistamalla työskentely 65 ikävuoden jälkeen ja toteuttamaan toimenpiteitä tulevista eläkkeelle jäämisistä aiheutuvan työvoimapulan vastapainoksi. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin toteaa lisäksi, että syrjintäasiamiehen (Diskrimineringsombudsman) mukaan 67 ikävuoden sääntö on perusteltu sen vuoksi, että sen avulla tehdään nuoremmille työntekijöille tilaa työmarkkinoilla.

26 Ruotsin hallitus toteaa, että 67 ikävuoden säännöllä pyritään ensiksi välttämään korkeaan ikään perustuvat, työntekijän kannalta nöyryyttävät työsopimusten irtisanomiset, toiseksi mahdollistamaan eläkejärjestelmän mukauttaminen periaatteeseen, jonka mukaan koko työuran aikana saadut tulot otetaan huomioon, kolmanneksi vähentämään esteitä niiltä, jotka haluavat työskennellä vielä 65 vuotta täytettyään, neljänneksi sopeutumaan väestökehitykseen ja varautumaan työvoimapulaan sekä viidenneksi luomaan oikeus mutta ei velvollisuutta työskennellä 67 ikävuoteen saakka siten, että työsuhde voi jatkua työntekijän täytettyä 65 vuotta. Pakollisen eläkkeelle siirtymisiän vahvistaminen helpottaa myös nuorten pääsyä työmarkkinoille.

27 Ruotsin hallituksen mukaan tämä ikäraja heijastaa työmarkkinaosapuolten välillä jo pitkään vallinnutta poliittista ja sosiaalista yhteisymmärrystä. Yhteisymmärrys puolestaan ilmentää työvoimapoliittista tavoitetta kannustaa ikääntyneitä työntekijöitä työskentelemään pidempään, ja siinä pyritään saattamaan tasapainoon yhtäältä intressi, joka työntekijällä on työskennellä pitkään, ja toisaalta intressi työelämästä eläkkeelle tapahtuvan siirtymän sujuvuuden edistämiseen.

28 Unionin tuomioistuin on todennut tältä osin, että niiden työntekijöiden, jotka täyttävät eläkkeen saamista koskevat ikään ja maksettuihin maksuihin liittyvät edellytykset, työsopimusten automaattinen päättyminen on ollut jo pitkään osa useiden jäsenvaltioiden työoikeutta ja sitä on käytetty laajalti työsuhteissa. Tämä järjestely perustuu poliittisten, taloudellisten, sosiaalisten, väestörakenteeseen liittyvien ja/tai talousarvioon liittyvien seikkojen väliseen tasapainoon ja on riippuvainen sen päättämisestä, pidennetäänkö työntekijöiden työelämään osallistumisen kestoa vai otetaanko sitä vastoin käyttöön säännökset aikaisemmasta työntekijöiden eläkkeelle lähtemisestä (ks. em. asia Rosenbladt, tuomion 44 kohta).

29 Oikeuskäytännössä on myös todettu, että uusien työpaikkojen luomisen edistäminen on kiistatta jäsenvaltioiden sosiaali- tai työllisyyspoliittinen oikeutettu tavoite etenkin silloin, kun kyse on sen edistämisestä, että nuoret pääsevät harjoittamaan jotakin ammattia (yhdistetyt asiat C-250/09 ja C-268/09, Georgiev, tuomio 18.11.2010, Kok., s. I-11869, 45 kohta, ja em. yhdistetyt asiat Fuchs ja Köhler, tuomion 49 kohta).

30 Ruotsin hallituksen mainitsemien kaltaisten tavoitteiden on näin ollen lähtökohtaisesti katsottava oikeuttavan LAS:n 33 §:ssä säädetyn kaltaisen ikään perustuvan erilaisen kohtelun ”kansallisessa oikeudessa objektiivisesti ja asianmukaisesti”, kuten direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa säädetään (ks. analogisesti em. asia Rosenbladt, tuomion 45 kohta).

31 On vielä tarkistettava 6 artiklan 1 kohdan sanamuodon mukaisesti, ovatko näiden tavoitteiden toteuttamiskeinot asianmukaisia ja tarpeen.

32 Kun otetaan huomioon jäsenvaltioille ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolille kansallisella tasolla annettu laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteeseen ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa, ei ole kohtuutonta, että työmarkkinaosapuolet katsovat, että 67 ikävuoden säännön kaltainen sääntö voi olla asianmukainen aikaisemmin mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi (ks. vastaavasti ja analogisesti em. asia Rosenbladt, tuomion 41 ja 69 kohta).

33 Yhtäältä voidaan myöntää, että kun 67 ikävuoden säännöllä perustetaan oikeus työskennellä kyseiseen ikään saakka, sillä mahdollistetaan esteiden poistaminen niiltä, jotka haluavat työskennellä vielä 65 vuotta täytettyään, eläkejärjestelmän mukauttaminen periaatteeseen, jonka mukaan koko työuran aikana saadut tulot otetaan huomioon, sopeutuminen väestökehitykseen ja varautuminen työvoimapulaan.

34 Toisaalta voidaan myös myöntää, että kun 67 ikävuoden säännöllä annetaan työnantajan päättää työsopimus, kun työntekijä saavuttaa tämän iän, sillä mahdollistetaan korkeaan ikään perustuvat, työntekijän kannalta nöyryyttävät irtisanomiset. Voidaan myös myöntää, että jos työvoiman tarve on vähäinen kyseisillä työmarkkinoilla tai asianomaisessa yrityksessä vallitsevan tilanteen johdosta, säännöllä voidaan helpottaa nuorten pääsyä työmarkkinoille ja/tai pysymistä niillä.

35 Ennakkoratkaisun esittänyt tuomioistuin pohtii ennen kaikkea, onko LAS:n 33 §:ssä säädetty työsopimuksen automaattisen päättymisen mekanismi ehdottoman tarpeen siltä osin kuin siinä ei säädetä, että vanhuuseläke, jonka asianomainen voi saada, voitaisiin ottaa huomioon.

36 Hörnfeldt korostaa tältä osin, että koska hän on tehnyt pitkään osa-aikatyötä, hän on ollut työmarkkinoilla epätavallisen lyhyen ajan, ja hänen vanhuuseläkkeensä on kohtuuttoman pieni. Työsuhteen jatkuminen kahdella tai kolmella vuodella mahdollistaisi hänen vanhuuseläkkeensä määrän korottamisen noin 2 000 SEK:lla kuukaudessa. Hörnfeldt toteaa, että 67 ikävuoden säännöstä pitäisi tehdä poikkeus sellaisten työntekijöiden osalta, jotka hänen tapaansa haluaisivat jatkaa työskentelyä.

37 On todettava, että direktiivissä 2000/78 vahvistettua ikään perustuvan syrjinnän kieltoa on tulkittava Euroopan unionin perusoikeuskirjan 15 artiklan 1 kohdassa tunnustetun työn tekemistä koskevan oikeuden kanssa. Tästä seuraa, että ikääntyvien työntekijöiden osallistumiseen työelämään ja samalla talous-, kulttuuri- ja yhteiskunnalliseen elämään on kiinnitettävä erityistä huomiota. Kyseisten henkilöiden pitäminen työelämässä edistää työn moninaisuutta, joka on direktiivin 2000/78 johdanto-osan 25 perustelukappaleessa tunnustettu tavoite. Tällainen työelämässä pitäminen edistää lisäksi asianomaisten työntekijöiden henkilökohtaista kehittymistä ja elämänlaatua, joista unionin lainsäätäjä ilmaisee huolensa kyseisen direktiivin johdanto-osan 8, 9 ja 11 perustelukappaleessa (em. yhdistetyt asiat Fuchs ja Köhler, tuomion 62 ja 63 kohta).

38 Jotta voidaan tutkia, ylittääkö pääasiassa kyseessä oleva toimenpide sen, mikä on tarpeen tavoiteltujen päämäärien saavuttamiseksi, ja heikentääkö se kohtuuttomasti niiden työntekijöiden etuja, jotka ovat saavuttaneet 67 vuoden iän, tätä toimenpidettä on tarkasteltava lainsäädännöllisessä asiayhteydessään ja on otettava huomioon sekä siitä kyseisille henkilöille mahdollisesti aiheutuvat haitat että siitä yhteiskunnalle yleisesti ja yhteiskunnan muodostaville yksilöille aiheutuvat hyödyt (em. asia Rosenbladt, tuomion 72 kohta).

39 Tästä on todettava ensiksi, että 67 ikävuoden sääntö avaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden yksittäisillä työsopimuksilla tai työehtosopimuksilla käyttää työsopimuksen automaattisen päättymisen mekanismia vain 67 ikävuodesta lähtien, koska LAS:n 32 a §:ssä kielletään vahvistamasta 67 vuotta alempaa pakollista eläkeikää. Tässä pykälässä annetaan siis työntekijälle ehdoton oikeus jatkaa työskentelyä siihen saakka, kunnes hän täyttää 67 vuotta, muun muassa lisätäkseen tuloja, joiden perusteella hänen vanhuuseläkkeensä lasketaan, ja siis korottaakseen viimeksi mainitun määrää.

40 Toiseksi LAS:n 33 §:ssä säädetyn kaltaisesta toimenpiteestä suoraan ilman eri toimenpiteitä johtuvan työsopimuksen päättymisen automaattisena seurauksena ei ole se, että kyseiset henkilöt pakotettaisiin vetäytymään lopullisesti työmarkkinoilta. Yhtäältä tällä pykälällä ei luoda pakottavaa järjestelmää automaattiseksi eläkkeelle siirtymiseksi. Siinä säädetään edellytyksistä, joilla työnantaja voi poiketa ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteesta ja päättää työntekijän työsopimuksen sillä perusteella, että hän on saavuttanut 67 vuoden iän.

41 Toisaalta Ruotsin hallitus on todennut, että jos työsopimus päätetään, työnantaja voi tarjota asianomaiselle työntekijälle määräaikaista työsopimusta. Työnantaja ja työntekijä voivat siinä tapauksessa sopia vapaasti sopimuksen kestosta ja tarvittaessa jatkaa sopimusta.

42 Kolmanneksi 67 ikävuoden sääntö ei perustu yksinomaan siihen, että on saavutettu tietty ikä, vaan siinä otetaan huomioon se, että asianomaiset saavat ammatillisen uransa päätteeksi taloudellisen korvauksen sellaisen korvaavan tulon muodossa, joka muodostuu vanhuuseläkkeestä (ks. vastaavasti ja analogisesti em. asia Rosenbladt, tuomion 48 kohta).

43 Unionin tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista käy ilmi, että LAS:n 33 §:ssä mainittu ikä yhtäältä vastaa ikää, joka pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan oli lakisääteinen eläkeikä, ja toisaalta on korkeampi kuin ikä, joka oikeuttaa vanhuuseläkkeeseen, joka yleensä muodostuu kolmesta osatekijästä eli ansioeläkkeestä, rahastoeläkkeestä ja lisäeläkkeestä.

44 Neljänneksi unionin tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista käy ilmi, että ne, jotka eivät voi saada tuloihin sidottua vanhuuseläkettä tai joiden vanhuuseläke on pieni, voivat saada vanhuuseläkettä perusturvan muodossa 65 ikävuodesta alkaen takuueläkkeenä, asumistukena ja/tai vanhuusetuutena.

45 On syytä tältä osin palauttaa mieleen, että unionin tuomioistuin on edellä mainitussa asiassa Rosenbladt annetun tuomion 47 kohdassa todennut, että asianomaisten työntekijöiden oikeutettuja etuja ei heikennetty kohtuuttomasti, vaikka kyseisessä asiassa eläkeikä oli alhaisempi kuin LAS:n 33 §:ssä säädetty ja Rosenbladtin saama vanhuuseläke oli selvästi pienempi kuin eläke, jota Hörnfeldt voi saada.

46 Kun otetaan huomioon kaikki nämä seikat, joiden oikeellisuuden tarkistaminen on ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen tehtävä, ei voida pätevästi väittää, että direktiivi 2000/78 on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle.

47 Esitettyihin kysymyksiin on tämän vuoksi vastattava, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, jonka mukaan työnantaja voi päättää työntekijän työsopimuksen pelkästään sillä perusteella, että tämä on saavuttanut 67 vuoden iän, ja jossa ei oteta huomioon sen eläkkeen tasoa,

jonka asianomainen voi saada, kun toimenpide on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittisella ja työmarkkinoita koskevalla oikeutetulla tavoitteella ja se on tämän tavoitteen saavuttamiseksi asianmukainen ja tarpeellinen keino.

## Oikeudenkäyntikulut

48 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 (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle toimenpiteelle, jonka mukaan työnantaja voi päättää työntekijän työsopimuksen pelkästään sillä perusteella, että tämä on saavuttanut 67 vuoden iän, ja jossa ei oteta huomioon sen eläkkeen tasoa, jonka asianomainen voi saada, kun toimenpide on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittisella ja työmarkkinoita koskevalla oikeutetulla tavoitteella ja se on tämän tavoitteen saavuttamiseksi asianmukainen ja tarpeellinen keino.**

Allekirjoitukset