YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

5 päivänä maaliskuuta 2009 *

Asiassa C-388/07,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) (Yhdistynyt kuningaskunta) on esittänyt 24.7.2007 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 9.8.2007, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

The Queen,

The Incorporated Trustees of the National Council on Ageingin **(Age Concern England)** hakemuksesta,

vastaan

Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform,

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Rosas sekä tuomarit A. Ó Caoimh, J. Klučka, U. Lõhmus ja P. Lindh (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: J. Mazák,
kirjaaja: apulaiskirjaaja H. von Holstein,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 2.7.2008 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England), edustajinaan R. Allen, QC, solicitor A. Lockley ja barrister D. O'Dempsey,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään E. Jenkinson, avustajanaan D. Rose, QC,

– Italian hallitus, asiamiehenään I. M. Braguglia, avustajanaan avvocato dello Stato W. Ferrante,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään J. Enegren ja N. Yerrell,

kuultuaan julkisasiamiehen 23.9.2008 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) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa on riitautettu direktiivin 2000/78 täytäntöönpanon laillisuus Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja jossa vastakkain ovat The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) ja Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform (liiketoiminta-, yritys- ja sääntelynuudistusministeri).

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön säännöstö

3 Direktiivin 2000/78 14 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei vaikuta eläkeikää koskeviin kansallisiin säännöksiin.”

4 Saman direktiivin 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.”

5 Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan kyseisen 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”.

6 Direktiivin 2000/78 2 artiklan otsikkona 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) kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia [englanninkielisessä toisinnossa ’appropriate’] ja tarpeellisia, tai jos

   ii) työnantaja tai henkilö tai järjestö, johon tätä direktiiviä sovelletaan, on kansallisen lainsäädännön nojalla velvollinen toteuttamaan vammaisia

koskevia 5 artiklaan sisältyvien periaatteiden mukaisia aiheellisia toimenpiteitä tällaisesta säännöksestä, perusteesta tai käytännöstä aiheutuvien haittojen poistamiseksi.

_ _”

7 Direktiivin 2000/78 3 artiklan otsikkona 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:

_ _

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

_ _”

8 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan otsikkona on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”, ja sen 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

Kansallinen säännöstö

9 Kansallinen tuomioistuin toteaa, että Yhdistyneessä kuningaskunnassa ei ollut ennen 3.4.2006 mitään laintasoisia säännöksiä, joilla kiellettiin ikään perustuva syrjintä työssä ja ammatissa. Työnantajat saattoivat irtisanoa työntekijän, joka oli saavuttanut työnantajan soveltaman tavanomaisen eläkeiän tai, jollei tällaista ollut, 65 vuoden iän. Oikeuksista työssä vuonna 1996 annetun lain (Employment Rights Act 1996, jäljempänä vuoden 1996 laki) 109 ja 156 §:n mukaan työntekijöillä ei ollut tällaisessa tilanteessa mitään oikeutta irtisanomiskorvaukseen.

10 Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistynyt kuningaskunta pani 3.4.2006 täytäntöön direktiivin 2000/78 antamalla vuoden 2006 asetuksen yhdenvertaisuudesta työssä (ikä) (Employment Equality (Age) Regulations 2006; SI 1031/2006; jäljempänä asetus), joka tuli voimaan 1.10.2006.

11 Asetuksen 1 osassa olevassa 3 §:ssä määritellään seuraavalla tavalla edellytykset, joiden täyttyessä syrjivää toimintaa voidaan pitää lainvastaisena:

”1. Tässä asetuksessa henkilön (A) katsotaan syrjivän toista henkilöä (B), jos

a) A kohtelee B:tä tämän iän vuoksi epäsuotuisammin kuin hän kohtelee tai kohtelisi muita henkilöitä tai

b) A soveltaa B:hen määräystä, kriteeriä tai käytäntöä, jota hän soveltaa tai soveltaisi myös henkilöihin, jotka eivät kuulu samaan ikäryhmään kuin B, mutta

i) joka asettaa tai asettaisi B:n kanssa samaan ikäryhmään kuuluvat henkilöt erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden ja

ii) joka asettaa B:n tähän epäedulliseen asemaan,

eikä A pysty osoittamaan, että kohtelu tai tilanteen mukaan määräys, kriteeri tai käytäntö on oikeasuhteinen keino oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi.”

12 Asetuksen 2 ja 3 osassa määritellään olosuhteet, joissa syrjintä on asetuksen nojalla lainvastaista.

13 Asetuksen 30 §:ssä säädetään seuraavasta poikkeuksesta:

”1. Tätä säännöstä sovelletaan vuoden 1996 lain 230 §:n 1 momentissa tarkoitettuun työntekijään, valtion palveluksessa olevaan henkilöön, House of Commonsin henkilökuntaan ja House of Lordsin henkilökuntaan.

2. Mikään 2 tai 3 osan säännöksissä ei tee laittomaksi sellaisen henkilön irtisanomista, johon tätä asetuksen säännöstä sovelletaan, kun hän on 65 vuotta tai tätä vanhempi, kun irtisanomisen perusteena on eläkkeelle siirtyminen.

3. Tämän säännöksen osalta se, onko irtisanomisen perusteena eläkkeelle siirtyminen, määritellään vuoden 1996 lain 98 ZA–98 ZF §:n mukaisesti."

14 Kysymys siitä, onko irtisanomisen perustana eläkkeelle siirtyminen, riippuu asetuksen liitteessä 8 esitettyjen kriteerien soveltamisesta. Nämä kriteerit vaihtelevat sen mukaan, onko työntekijä 65-vuotias tai tätä vanhempi, soveltaako työnantaja "tavanomaista eläkeikää" ja onko työnantaja noudattanut asetuksen liitteen 6 mukaista menettelyä. Näiden kriteerien perusteella asetuksen liitteessä 8 määritellään 14 tilanteen osalta, onko irtisanomisen perustana eläkkeelle siirtyminen.

15 Asetuksen liitteen 6 mukaan työnantajan, joka aikoo vedota asetuksen 30 §:ään väittääkseen, että irtisanomisen perusteena on eläkkeelle siirtyminen, on ilmoitettava asiasta työntekijälle ennalta ajassa, joka vaihtelee kuudesta kuukaudesta yhteen vuoteen ennen suunniteltua irtisanomispäivää. Työntekijällä on tämän ajan kuluessa oikeus vaatia, että häntä ei irtisanota eläkkeelle siirtymisen vuoksi, ja työnantajan on tutkittava tämä vaatimus, mutta sillä ei ole kuitenkaan velvollisuutta hyväksyä mainittua vaatimusta.

16 Kansallisen tuomioistuimen mukaan asetuksessa tai missään muuallakaan ei ole säädetty erityisestä kanteesta, jolla voitaisiin saattaa tuomioistuimen tutkittavaksi se seikka, onko päätös, jonka työnantaja tekee edellisessä kohdassa mainitun vaatimuksen osalta, yhdenmukainen direktiivissä 2000/78 säädetyn yhdenvertaisen kohtelun periaatteen kanssa.

17 Kansallinen tuomioistuin täsmentää myös, että asetuksen 7 §:n 4 momentissa täydennetään asetuksen 30 §:ää siten, että siinä sallitaan työnantajien syrjivän työhönotossa 65-vuotiaita tai tätä vanhempia henkilöitä iän perusteella. Mainitussa 7 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työnantaja toimii lainvastaisesti, jos hän Isossa-Britanniassa sijaitsevaan työpaikkaan tapahtuvan työhönoton yhteydessä syrjii jotakin henkilöä

a) järjestelyissä, jotka liittyvät siitä päättämiseen, kenelle hän tarjoaa työtä,

– –

c) kieltäytymällä tarjoamasta hänelle työtä tai olemalla tietoisesti tarjoamatta hänelle työtä.

– –

4. Jollei 5 momentista muuta johdu, 1 momentin a ja c kohtaa ei sovelleta henkilöön,

a) jonka ikä on korkeampi kuin työnantajan soveltama tavanomainen eläkeikä tai, jos työnantaja ei sovella tavanomaista eläkeikää, 65 vuotta, tai

b) joka kuuden kuukauden kuluessa työnantajalle tekemänsä hakemuksen jättämisestä saavuttaisi työnantajan soveltaman tavanomaisen eläkeiän tai, jos työnantaja ei sovella tavanomaista eläkeikää, 65 vuoden iän.

5. Edellä 4 momenttia sovelletaan ainoastaan henkilöön, johon, jos työnantaja ottaisi hänet työhön, voitaisiin soveltaa asetuksen 30 §:ää (eläkkeelle siirtymistä koskeva poikkeus).

– –

8. Edellä 4 momentissa 'tavanomaisella eläkeiällä' tarkoitetaan 65 vuoden ikää tai tätä korkeampaa ikää, joka täyttää vuoden 1996 lain 98 ZH §:n mukaiset edellytykset."

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

18 The National Council on Ageing (Age Concern England) (jäljempänä Age Concern England) on hyväntekeväisyysjärjestö, joka pyrkii edistämään ikääntyvien ihmisten hyvinvointia. Age Concern England väittää ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle esittämässään hakemuksessa, että asetuksen 3 §:n 1 momentti, 7 §:n 4 momentti ja 30 § ovat lainvastaisia sillä perusteella, että niillä ei pantu direktiiviä

2000/78 asianmukaisesti täytäntöön. Se väittää ensisijaisesti, että asetus on direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ja suhteellisuusperiaatteen vastainen, koska sen 30 §:ssä säädetään poikkeuksesta syrjintäkiellon periaatteeseen, jos 65-vuotiaan tai tätä vanhemman työntekijän irtisanomisen perustana on eläkkeelle siirtyminen.

19 Yhdistyneen kuningaskunnan viranomaiset väittivät kansallisessa tuomioistuimessa, että direktiivin 2000/78 14 perustelukappaleen mukaisesti kyseinen direktiivi ”ei vaikuta eläkeikää koskeviin kansallisiin säännöksiin” ja että täten pääasiassa kyseessä olevan asetuksen säännökset eivät kuulu direktiivin soveltamisalaan. Toissijaisesti mainitut viranomaiset väittivät, että kyseessä olevat säännökset ovat direktiivin 6 artiklan mukaisia.

20 Tässä tilanteessa High Court of Justice (England & Wales), Queen’s Bench Division (Administrative Court) päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”Kun kysymys on – – direktiivistä 2000/78 – –:

Kansalliset eläkeiät ja direktiivin soveltamisala[:]

1) Ulottuuko direktiivin soveltamisala kansallisiin sääntöihin, joiden nojalla työnantajat voivat irtisanoa 65-vuotiaan tai tätä vanhemman työntekijän eläkkeelle siirtymisen vuoksi?

2) Ulottuuko direktiivin soveltamisala kansallisiin sääntöihin, joiden nojalla työnantajat voivat irtisanoa 65-vuotiaan tai tätä vanhemman työntekijän eläkkeelle siirtymisen vuoksi, jos nämä säännöt on annettu direktiivin antamisen jälkeen?

3) Kun otetaan huomioon [edellisiin kysymyksiin] annetut vastaukset,

– olivatko vuoden 1996 lain 109 ja/tai 156 § ja/tai

– ovatko asetuksen 30 ja 7 §, kun ne luetaan yhdessä asetuksen liitteiden 8 ja 6 kanssa,

direktiivin johdanto-osan 14 perustelukappaleessa tarkoitettuja eläkeikää koskevia kansallisia säännöksiä?

Ikään perustuvan välittömän syrjinnän määritelmä: oikeuttamisperuste[:]

4) Voivatko jäsenvaltiot direktiivin 6 artiklan 1 kohdan nojalla antaa lainsäädäntöä, jonka mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos sen vahvistetaan olevan oikeasuhteinen keino oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi, vai edellytetäänkö 6 artiklan 1 kohdassa, että jäsenvaltioiden on määriteltävä ne erilaisen kohtelun lajit, jotka voivat olla tällä tavalla perusteltuja, joko luetteloimalla ne tai jollakin toisella, 6 artiklan 1 kohdan muotoa ja sisältöä vastaavalla tavalla?

Välittömän ja välillisen syrjinnän perusteltavuuden tutkiminen[:]

5) Onko direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaisen välillisen syrjinnän perusteltavuuden tutkimisen ja direktiivin 6 artiklan 1 kohdan mukaisen ikään perustuvan välittömän syrjinnän perusteltavuuden tutkimisen välillä mitään merkittävää käytännön eroa, ja jos näin on, millainen ero?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Kolme ensimmäistä kysymystä

21 Kolmella ensimmäisellä kysymyksellä, jotka on syytä tutkia yhdessä, kansallinen tuomioistuin pyrkii pääpiirteissään selvittämään, kuuluuko pääasiassa kyseessä olevan lainsäädännön kaltainen lainsäädäntö direktiivin 2000/78 soveltamisalaan.

22 Asiassa C-411/05, Palacios de la Villa, 16.10.2007 annetun tuomion (Kok., s. I-8531) jälkeen kaikki yhteisöjen tuomioistuimessa huomautuksia esittäneet asianosaiset myöntävät, että asetus kuuluu direktiivin 2000/78 soveltamisalaan.

23 Tältä osin on muistutettava, että direktiivillä 2000/78 pyritään ottamaan käyttöön yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että kaikkia henkilöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työssä ja ammatissa antamalla heille tehokasta suojaa johonkin direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan, kuten ikä, perustuvaa syrjintää vastaan (em. asia Palacios de la Villa, tuomion 42 kohta).

24 Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdasta ilmenee erityisesti, että direktiiviä sovelletaan Euroopan yhteisölle annetun toimivallan puitteissa ”kaikkiin henkilöihin – – kun kyseessä on – – työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka”.

25 Direktiivin 2000/78 14 perustelukappaleen mukaan direktiivi ei tosin vaikuta eläkeikää koskeviin kansallisiin säännöksiin. Kyseisessä perustelukappaleessa kuitenkin vain tarkennetaan, että mainittu direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden toimivaltaa määrittää eläkkeelle siirtymisen iät, eikä se estä millään tavalla soveltamasta tätä direktiiviä kansallisiin toimenpiteisiin, joilla säännellään työsopimuksen päättymisen edellytyksiä silloin, kun näin vahvistettu eläkeikä on saavutettu (ks. em. asia Palacios de la Villa, tuomion 44 kohta).

26 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että asetuksen 30 §:ssä sallitaan 65-vuotiaiden tai tätä vanhempien työntekijöiden irtisanominen eläkkeelle siirtymisen johdosta. Lisäksi saman asetuksen 7 §:n 4 momentissa säädetään, että työnantaja voi työhönoton yhteydessä syrjiä iän perusteella henkilöitä, joihin voitaisiin soveltaa asetuksen 30 §:ää, jos työnantaja ottaisi heidät töihin. Lopuksi alle 65-vuotiaiden työntekijöiden osalta asetuksen 3 ja 30 §:n yhteisvaikutuksesta seuraa, että kaikkia eläkkeelle siirtymisen perusteella suoritettuja irtisanomisia on pidettävä syrjivinä, jollei työnantaja osoita, että kyseessä on ”oikeasuhteinen keino oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi”.

27 Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevan asetuksen kaltaisella asetuksella ei luoda pakottavaa järjestelmää automaattiseksi eläkkeelle siirtymiseksi. Siinä säädetään edellytyksistä, joiden täyttyessä työnantaja voi poiketa ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta ja irtisanoa työntekijän siitä syystä, että tämä saavuttaa eläkeiän. Näin ollen tällaisella asetuksella voidaan välittömästi vaikuttaa osapuolten välisen työsuhteen kestoon ja yleisemmin ottaen kyseessä olevan työntekijän ammattitoiminnan harjoittamiseen. Lisäksi asetuksen 7 §:n 5 momentin kaltaisella säännöksellä evätään sellaisilta työntekijöiltä, jotka ovat saavuttaneet tai saavuttamaisillaan 65 vuoden iän ja jotka kuuluvat asetuksen 30 §:n soveltamisalaan, kaikki suoja ikään perustuvaa syrjintää vastaan työhönotossa ja rajoitetaan täten tähän ryhmään kuuluvien työntekijöiden tulevaa osallistumista työelämään.

28 Tämänluonteisella kansallisella säännöstöllä on katsottava säädettävän säännöistä, jotka koskevat direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuja ”työoloja ja -ehtoja, myös irtisanomista ja palkkaa”, ja täten kyseinen säännöstö kuuluu mainitun direktiivin soveltamisalaan.

29 Tätä johtopäätöstä ei voida asettaa kyseenalaiseksi sillä kansallisen tuomioistuimen toisessa kysymyksessään korostamalla seikalla, että tällainen kansallinen säännöstö on otettu käyttöön kyseisen direktiivin antamisen jälkeen.

30 Tässä tilanteessa kolmeen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava siten, että kyseessä olevan asetuksen 3 §:ssä, 7 §:n 4 ja 5 momentissa ja 30 §:ssä säädetyn kaltainen kansallinen säännöstö kuuluu direktiivin 2000/78 soveltamisalaan.

Neljäs kysymys

31 Neljännellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee pääpiirteissään, onko direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että sillä edellytetään jäsenvaltioiden ilmoittavan täsmällisesti ne ikään perustuvan erilaisen kohtelun lajit, jotka voivat jäädä syrjintäkiellon periaatteen ulkopuolelle. Oikeudenkäyntiaineistosta ilmenee, että tällä kysymyksellä pyritään selvittämään, onko mainittu 6 artiklan 1 kohta esteenä asetuksen 3 §:n kaltaiselle säännökselle, jonka nojalla ikään perustuva erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos osoitetaan, että kyseessä on ”oikeasuhteinen keino oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi”. Koska kansallinen tuomioistuin on rajoittanut kysymyksensä direktiivin 6 artiklan 1 kohtaan, yhteisöjen tuomioistuimen ei ole tarpeen ottaa kantaa muiden direktiivin säännösten, kuten sen 4 artiklan, tulkintaan.

32 Aluksi on muistutettava, että direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan direktiivin tarkoituksena on torjua työssä ja ammatissa eräitä syrjintämuotoja, mukaan luettuna ikään perustuva syrjintä, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.

33 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan mukaan kyseisessä direktiivissä ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella” tarkoitetaan, ettei minkäänlaista direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että sovellettaessa mainitun artiklan 1 kohtaa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin saman direktiivin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa.

34 Asetuksen 3 §:ssä kuitenkin sallitaan työnantajan irtisanovan alle 65-vuotiaita työntekijöitä, jotka eivät kuulu asetuksen 30 §:n soveltamisalaan, kun he saavuttavat työnantajan määrittämän eläkeiän, kunhan tällainen toimenpide on ”oikeasuhteinen keino oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi”. Tällaisella säännöstöllä on katsottava säädettävän mainitun iän saavuttaneiden työntekijöiden epäedullisemmasta kohtelusta verrattuna kaikkiin muihin työelämässä toimiviin henkilöihin. Tämä säännöstö voi täten johtaa direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettuun ikään perustuvaan erilaiseen kohteluun.

35 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisestä alakohdasta ilmenee kuitenkin, että tällainen ikään perustuva erilainen kohtelu ei ole direktiivin 2 artiklassa tarkoitettua välillistä syrjintää, ”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”. Saman kohdan toisessa alakohdassa luetellaan useita esimerkkejä erilaisesta kohtelusta, joka on ominaispiirteiltään edellä mainitussa ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetun mukaista.

36 Age Concern England väittää, että esittäessään direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa luettelon objektiivisista ja asianmukaisista perusteluista yhteisön lainsäätäjän tarkoituksena on ollut velvoittaa jäsenvaltiot säätämään täytäntöönpanotoimissaan erityisestä luettelosta niistä erilaisista kohteluista, jotka voivat olla perusteltuja oikeutetun tavoitteen kannalta. Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohta on sen mukaan täten esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään, että ikään perustuva erilainen kohtelu – olipa se minkälaista tahansa – ei ole lainvastaista, jos voidaan osoittaa, että se on oikeasuhteinen keino oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi.

37 Age Concern Englandin mukaan asetuksessa ei täsmennetä mitään niistä olosuhteista, joilla voidaan perustella ikään perustuvan välittömän syrjinnän muodostavaa erilaista kohtelua, eikä siinä ole mitään niiden säännösten tyyppistä erityissäännöstä, jotka direktiivin 2000/78 25 perustelukappaleessa mainitaan.

38 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus riitauttaa tämän tulkinnan ja väittää, ettei jäsenvaltioilla ole velvollisuutta esittää luetteloa sellaisista erilaisista kohteluista, joihin mahdollisesti voidaan soveltaa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa säädettyä poikkeusta.

39 Italian hallitus puolustaa pääpiirteissään samanlaista kantaa ja vetoaa jäsenvaltioilla direktiivien täytäntöönpanossa olevaan harkintavaltaan.

40 Euroopan yhteisöjen komissio väittää, että ikään perustuvan syrjinnän kielto on yhteisön oikeuden yleinen periaate, ja viittaa tältä osin asiassa C-144/04, Mangold, 22.11.2005 annettuun tuomioon (Kok., s. I-9981, 75 kohta) ja Nizzassa 7.12.2000 julistetun Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohtaan että kaikki poikkeukset tästä periaatteesta on perusteltava sosiaalipolitiikkaa koskevalla julkisella tavoitteella. Se tulkitsee direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa direktiivin 25 perustelukappaleessa esitetyn valossa siten, että kyseisessä kohdassa säädetään sellaisesta rajoitetusta poikkeuksesta tähän perusperiaatteeseen, joka perustuu kunkin jäsenvaltion omaan sosiaalipolitiikkaan liittyviin erityisiin seikkoihin. Komission mukaan

mainitun 6 artiklan 1 kohdan säännökset edellyttävät sellaisen erityisen kansallisen toimenpiteen toteuttamista, joka heijastaa erityisten olosuhteiden ja tavoitteiden muodostamaa kokonaisuutta.

41 Tältä osin on muistutettava, että EY 249 artiklan mukaan direktiivi velvoittaa saavutettavaan tulokseen nähden jokaista jäsenvaltiota, jolle se on osoitettu, mutta jättää toimivaltaisten kansallisten viranomaisten valittavaksi muodon ja keinot. Jäsenvaltioilla on velvollisuus toteuttaa direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä kaikki direktiivin täyden vaikutuksen varmistamiseksi tarvittavat toimenpiteet, mutta niillä on laaja harkintavalta keinojen valinnan suhteen (ks. mm. asia C-216/05, komissio v. Irlanti, tuomio 9.11.2006, Kok., s. I-10787, 26 kohta).

42 Direktiivin saattaminen osaksi kansallista oikeusjärjestystä ei lisäksi edellytä aina sitä, että direktiivin säännökset olisi toistettava samanmuotoisina nimenomaisella erityisellä säännöksellä. Yhteisöjen tuomioistuin on täten todennut, että direktiivin täytäntöönpano voidaan sen sisällön mukaan toteuttaa jäsenvaltioissa yleisten periaatteiden tai yleisen oikeustilan välityksellä, jos niillä voidaan todella taata kyseisen direktiivin täysimääräinen soveltaminen, jos – sinä tilanteessa, että direktiivin tarkoituksena on luoda oikeuksia yksityisille – näihin periaatteisiin tai tähän oikeustilaan perustuva oikeudellinen tilanne on riittävän täsmällinen ja selvä ja jos ne, joiden eduista on kysymys, pystyvät täysimääräisesti selvittämään oikeutensa ja tarvittaessa vetoamaan niihin kansallisissa tuomioistuimissa (ks. vastaavasti asia 29/84, komissio v. Saksa, tuomio 23.5.1985, Kok., s. 1661, Kok. Ep. VIII, s. 231, 23 kohta ja asia 363/85, komissio v. Italia, tuomio 9.4.1987, Kok., s. 1733, 7 kohta). Direktiivi voidaan panna täytäntöön myös yleisellä toimenpiteellä, kunhan se täyttää nämä samat edellytykset.

43 Näiden periaatteiden mukaisesti direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa ei voida komission mukaan tulkita siten, että sillä velvoitetaan jäsenvaltiot säätämään täytäntöönpanotoimenpiteissään erityisestä luettelosta, jossa esitetään oikeutetulla tavoitteella perusteltavissa olevat erilaiset kohtelut. Lisäksi tämän säännöksen sanamuodosta ilmenee, että siinä tarkoitetuilla oikeutetuilla tavoitteilla ja erilaisilla

kohteluilla on ainoastaan ohjeellista arvoa, kuten käy ilmi lainsäätäjän valinnasta käyttää adverbiä ”erityisesti”.

44 Täten direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdasta ei voida päätellä, että kansallisen säännöstön epätäsmällisyys niiden tavoitteiden osalta, joita voidaan pitää kyseisessä säännöksessä tarkoitetulla tavalla oikeutettuina, johtaisi siihen, että kyseisen säännöstön pitäminen perusteltuna mainitun säännöksen osalta olisi automaattisesti mahdotonta (ks. vastaavasti em. asia Palacios de la Villa, tuomion 56 kohta).

45 Tällaisen tarkennuksen puuttuessa on kuitenkin tärkeää, että asianomaisen toimenpiteen yleisestä asiayhteydestä johdettujen muiden seikkojen perusteella voidaan yksilöidä toimenpiteen taustalla oleva tavoite, jotta tuomioistuimet voivat valvoa sen oikeutusta sekä kyseisen tavoitteen toteuttamiskeinojen asianmukaisuutta ja tarpeellisuutta (em. asia Palacios de la Villa, tuomion 57 kohta).

46 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdasta ilmenee, että ne tavoitteet, joita voidaan pitää kyseisessä säännöksessä tarkoitetulla tavalla ”oikeutettuina” ja joilla täten voidaan perustella poikkeaminen ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta, ovat sosiaalipoliittisia tavoitteita, kuten työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvät tavoitteet. Nämä oikeutetut tavoitteet eroavat yleiseen etuun liittyvän luonteensa johdosta puhtaasti yksilöllisistä, työnantajan tilanteeseen liittyvistä tavoitteista, kuten kustannusten alentaminen tai kilpailukyvyn parantaminen, muttei silti ole mahdotonta, että kansallisessa säännössä myönnetään työnantajille tietynasteinen toimintavapaus näihin oikeutettuihin tavoitteisiin pyrkimisessä.

47 Viime tilanteessa kansallisen tuomioistuimen, joka ainoana on toimivaltainen arvioimaan sen ratkaistavana olevan oikeudenkäynnin tosiseikkoja ja tulkitsemaan sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä, on ratkaistava, onko – ja jos on, niin missä määrin – säännös, jossa työnantajan sallitaan irtisanovan eläkeiän saavuttaneet työntekijät, perusteltu direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun ”oikeutetun” tavoitteen johdosta.

48 Yhteisöjen tuomioistuin voi kuitenkin ennakkoratkaisupyyntöä käsitellessään tarvittaessa tehdä täsmennyksiä ohjatakseen kansallista tuomioistuinta tulkinnassa (ks. mm. asia C-238/05, Asnef-Equifax et Administración del Estado, tuomio 23.11.2006, Kok., s. I-11125, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

49 Kansallisen tuomioistuimen on varmistuttava siitä, että asetuksen 3 §:ssä mainitut päämäärät ovat direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla oikeutettuja siten, että niiden tavoite on sosiaalipoliittinen, kuten työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvät tavoitteet.

50 Samaisen tuomioistuimen on myös varmistuttava kaikkien merkityksellisten seikkojen valossa ja niin, että se ottaa huomioon mahdollisuuden saavuttaa muilla keinoilla näin yksilöitävä oikeutettu sosiaalipoliittinen tavoite, onko asetuksen 3 § direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan sanamuodon mukaisesti tämän tavoitteen saavuttamiskeinona ”asianmukainen ja tarpeen”.

51 Tältä osin on todettava, että jäsenvaltiolla on laaja harkintavalta valitessaan keinoja toteuttaa sosiaalipolitiikkansa tavoitteita (ks. vastaavasti em. asia Mangold, tuomion 63 kohta). Tämä harkintavalta ei voi kuitenkaan johtaa siihen, että ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevan periaatteen täytäntöönpanosta tehtäisiin merkityksetön. Pelkät yleiset toteamukset tietyn toimenpiteen soveltuvuudesta työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen nähden eivät riitä sen osoittamiseen, että kyseisen toimenpiteen tavoitteella voidaan perustella mainitusta periaatteesta poikkeaminen, eivätkä ne muodosta seikkoja, joiden johdosta voidaan perustellusti katsoa, että valitut keinot soveltuvat tämän tavoitteen saavuttamiseen (ks. analogisesti asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999, Kok., s. I-623, 75 ja 76 kohta).

52 Edellä esitetyn johdosta neljänteen kysymykseen on vastattava siten, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle toimenpiteelle, johon asetuksen 3 §:n tavoin ei sisälly täsmällistä luetteloa tavoitteista, joilla voidaan oikeuttaa ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta poikkeaminen. Mainittu 6 artiklan 1 kohta mahdollistaa kuitenkin tästä periaatteesta

poikkeamisen vain sellaisten toimenpiteiden osalta, jotka ovat perusteltuja oikeutetuilla sosiaalipoliittisilla tavoitteilla, kuten työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvillä tavoitteilla. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tarkistaa, pyritäänkö pääasiassa kyseessä olevalla säännöstöllä tällaiseen oikeutettuun tavoitteeseen ja saattoiko kansallinen lainsäädäntö- tai sääntelyviranomainen perustellusti katsoa, että valitut keinot olivat asianmukaisia ja tarpeellisia tämän tavoitteen saavuttamiseksi, kun otetaan huomioon jäsenvaltioilla sosiaalipolitiikan alalla oleva harkintavalta.

Viides kysymys

53 Viidennellä ennakkoratkaisukysymyksellä pyritään selvittämään, eroavatko edellytykset, joiden täyttymistä direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa edellytetään, jotta mahdollinen poikkeaminen ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta voidaan hyväksyä, merkittävästi niistä edellytyksistä, joista säädetään saman direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa välillisen syrjinnän osalta.

54 Age Concern England väittää, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa mainitut oikeutusperusteet ovat ankarampia kuin direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa säädetyt perusteet. Kyseisessä 6 artiklan 1 kohdassa nimittäin rajoitetaan hyväksyttävät poikkeukset ainoastaan sellaisiin toimenpiteisiin, jotka ovat perusteltuja niiden objektiivisen ja asianmukaisen luonteen johdosta. Tämä kaksinkertainen edellytys, joka on ainoa laatuaan yhteisön johdetussa oikeudessa, juontaa juurensa suoraan Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen asiassa Gaygusuz vastaan Itävalta 16.9.1996 antamasta tuomiosta (Recueil des arrêts et décisions 1996-IV, s. 1141, 42 kohta), jossa oli kyse sukupuoleen tai rotuun perustuvasta syrjinnästä. Koska ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskeva periaate on yhteisön oikeuden yleinen periaate, kuten edellä mainitussa asiassa Mangold annetun tuomion 75 kohdasta ilmenee, Age Concern England väittää, että kaikkiin perusteisiin, joilla oikeutetaan ikään perustuva erilainen kohtelu, joka voi merkitä välitöntä syrjintää, on kohdistettava korkeatasoista valvontaa, joka vastaa Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen sukupuoleen tai rotuun perustuvan syrjinnän osalta soveltamaa valvontaa.

55 Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo, että se, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa käytetään yhdessä sanoja ”asianmukaisesti” ja ”objektiivisesti”, ei ole merkityksellistä. Ei nimittäin voida ajatella, että erilainen kohtelu voisi olla perusteltua sellaisen oikeutetun tavoitteen johdosta, joka on saavutettu asianmukaisilla ja tarpeellisilla keinoilla, mutta että tämä oikeutusperuste ei olisi asianmukainen. Lisäksi tämä säännös ei koske ainoastaan välittömän, vaan myös välillisen syrjinnän tilanteita, mistä on osoituksena samaisen 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan b alakohdassa mainittu esimerkki ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettamisesta työhönpääsylle. Yleisesti ottaen objektiivisiin ja oikeasuhteisiin oikeutusperusteisiin voidaan vedota sen osoittamiseksi, ettei kyse ole yhteisön oikeuden eikä ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi Roomassa 4.11.1950 allekirjoitetun yleissopimuksen mukaisesta syrjinnästä. Toisenlaisen arviointiperusteen kuin välillisen syrjinnän osalta sovelletun arviointiperusteen käyttöönotto ikään perustuvan välittömän syrjinnän osalta merkitsisi oikeusvarmuuteen liittyvää epävarmuustekijää, vaikka ikään perustuvan syrjinnän kiellosta on useita lievennyksiä ja poikkeuksia, joilla ei ole vastinetta rotuun tai sukupuoleen perustuvan syrjinnän osalta.

56 Italian hallitus väittää, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan soveltamisala ei ole sama kuin direktiivin 6 artiklan 1 kohdan soveltamisala. Se, että viimeksi mainitussa säännöksessä viitataan ”työllisyyspoliittiseen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevaan oikeutettuun tavoitteeseen”, merkitsee sitä, että poikkeukset ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta ovat laajemmat kuin direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan soveltamisalaan kuuluvat poikkeukset.

57 Komissio katsoo, ettei sille seikalle, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdassa ei viitata mahdollisesti syrjivän toimenpiteen oikeutusperusteen asianmukaisuuteen, ole annettava erityistä merkitystä. Tämän säännöksen ja saman direktiivin 6 artiklan 1 kohdan välinen olennainen ero on sen ratkaiseminen, kenen on esitettävä oikeutusperuste, millainen sen on oltava ja miten se on näytettävä toteen. Viimeksi mainitun säännöksen osalta edellä mainitussa asiassa Palacios de la Villa annetun tuomion 57 kohdasta ilmenee, että kyseessä olevan jäsenvaltion tavoittelema oikeutettu tavoite on kyettävä selvittämään välittömästi kyseessä olevan toimenpiteen sanamuodosta tai yleisestä asiayhteydestä esimerkiksi virallisten asiakirjojen avulla. Sitä vastoin direktiivin 2 artiklan 2 kohdan osalta pääpaino on asetettu työnantajan mahdollisuuksille perustella toimintatapojaan työhön liittyvissä tilanteissa.

58 On todettava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan ja 6 artiklan 1 kohdan soveltamisalat eivät ole täysin yhteneväiset.

59 Direktiivin 2 artiklassa määritellään uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän käsite työssä ja ammatissa. Artiklan 2 kohdassa erotellaan yhtäältä näihin seikkoihin perustuva välitön syrjintä ja toisaalta niin sanottu ”välillinen” syrjintä, joka siitä huolimatta, että se johtuu näennäisesti puolueettomasta säännöksestä, perusteesta tai käytännöstä, voi saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden. Ainoastaan säännökset, perusteet tai käytännöt, jotka saattavat muodostaa välillistä syrjintää, voivat direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan nojalla jäädä luokittelematta syrjinnäksi, kuten on tilanne i alakohdan nojalla silloin, kun ”kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia”. Välitöntä syrjintää muodostavien erilaisten kohtelujen osalta mainitun direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa ei säädetä mistään poikkeuksista.

60 Direktiivin 2000/78 6 artiklassa puolestaan säädetään omasta poikkeusjärjestelmästä ikään perustuvaa erilaista kohtelua varten johtuen siitä, että ikään on katsottu liittyvän erityispiirteitä verrattuna muihin kyseisessä direktiivissä kiellettyihin syrjintäperusteisiin. Direktiivin 25 perustelukappaleessa itse asiassa korostetaan, että on ”syytä erottaa toisistaan erilainen kohtelu, joka on perusteltua erityisesti työllisyyspolitiikan, työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen oikeutettujen tavoitteiden nojalla, sekä syrjintä, joka on kiellettävä”.

61 Kuten tämän tuomion 35 kohdassa muistutetaan, direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa todetaan, että 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”. Kyseisen 6 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa luetellaan useita esimerkkejä sellaisista erilaisista kohteluista, joiden ominaispiirteet vastaavat

saman kohdan ensimmäisessä alakohdassa mainittuja seikkoja ja joita lähtökohtaisesti voidaan pitää oikeutetun tavoitteen johdosta ”objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltuina”.

62 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa kuitenkin sallitaan jäsenvaltioiden sisällyttävän kansalliseen oikeuteensa säännöksiä, joissa säädetään ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta, joka kuuluu kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa määritellyn välittömän syrjinnän piiriin. Niinpä erityisesti tästä syystä tätä 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sitä sovelletaan sen ensimmäisen alakohdan sanamuodon mukaisesti ”sen estämättä, mitä [mainitun direktiivin] 2 artiklan 2 kohdassa säädetään”. Tätä mahdollisuutta – sikäli kuin se muodostaa poikkeuksen syrjintäkiellon periaatteeseen – rajoitetaan kuitenkin tiukasti kyseisen 6 artiklan 1 kohdassa säädetyillä edellytyksillä.

63 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että pääasian oikeudenkäynnissä on kyse sellaisten kansallisten säännösten lainmukaisuudesta, joilla säännellään edellytyksiä irtisanomiselle eläkeiän täyttymisen johdosta. Siltä osin kuin näissä säännöksissä otetaan käyttöön sellaisia irtisanomisedellytyksiä, jotka ovat epäedullisempia eläkeiän saavuttaneille työntekijöille, ne merkitsevät direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua suoraa syrjintää.

64 Sitä vastoin direktiivin 2000/78 yksinomaan välillistä syrjintää koskevan 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan tulkinta ei ole tarpeen pääasian oikeudenkäynnin ratkaisun kannalta.

65 Koska kansallinen tuomioistuin pohtii kuitenkin sitä, eroaako direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa mainittujen arviointiperusteiden soveltaminen saman direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa mainittujen arviointiperusteiden soveltamisesta, on korostettava, että viimeksi mainitulla säännöksellä annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus säätää kansallisessa oikeudessaan siitä, että eräät ikään perustuvan erilaisen kohtelun muodot eivät ole kyseisessä direktiivissä tarkoitettua syrjintää, jos ne

ovat ”objektiivisesti ja asianmukaisesti” [objectively and reasonably justified] perusteltuja. Vaikka ilmausta ”asianmukaisesti [reasonably] perusteltu” ei käytetäkään direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa, on kuitenkin todettava, ettei voida kuvitella, että erilainen kohtelu voisi olla perusteltu sellaisen oikeutetun tavoitteen johdosta, joka on saavutettu asianmukaisilla ja tarpeellisilla keinoilla, mutta että tämä oikeutusperuste ei olisi asianmukainen [reasonable]. Täten sille seikalle, että mainittua ilmausta käytetään vain direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa, ei ole syytä antaa erityistä merkitystä. On kuitenkin korostettava, että tämä viimeksi mainittu säännös on osoitettu jäsenvaltioille ja että huolimatta jäsenvaltioilla sosiaalipolitiikan alalla olevasta laajasta harkintavallasta, säännöksellä asetetaan niille velvoite osoittaa, että tavoiteltu tavoite on oikeutettu, minkä osalta näyttökynnys on korkea.

66 Esillä olevassa asiassa ei ole tarpeen ottaa kantaa kysymykseen siitä, onko näyttökynnys tältä osin korkeampi kuin direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan puitteissa, mutta on silti todettava, että jos säännös, peruste tai käytäntö ei ole tässä direktiivissä tarkoitettua syrjintää direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetun objektiivisen tavoitteen johdosta, tämän jälkeen ei ole tarpeen soveltaa direktiivin 6 artiklan 1 kohtaa, jonka tarkoituksena on – kuten tämän tuomioin 62 kohdasta ilmenee – erityisesti mahdollistaa tiettyjen sellaisten erilaisten kohtelujen oikeuttaminen, jotka ilman tätä säännöstä katsottaisiin direktiivissä tarkoitetuksi syrjinnäksi.

67 Edellä esitetyn valossa viidenteen kysymykseen on vastattava siten, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus säätää kansallisessa oikeudessaan eräistä ikään perustuvan erilaisen kohtelun muodoista, jos ne ovat ”objektiivisesti ja asianmukaisesti” perusteltuja työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvien tavoitteiden kaltaisen oikeutetun tavoitteen johdosta ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen. Mainitussa säännöksessä asetetaan jäsenvaltioille velvoite osoittaa, että oikeutusperusteena käytetty tavoite on oikeutettu, minkä osalta näyttökynnys on korkea. Sille seikalle, että direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa käytettyä ilmausta ”asianmukaisesti [reasonably] perusteltu”, ei käytetä direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa, ei ole syytä antaa erityistä merkitystä.

Oikeudenkäyntikulut

68 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Vuoden 2006 asetuksen yhdenvertaisuudesta työssä (ikä) (Employment Equality (Age) Regulations 2006) 3 §:n, 7 §:n 4 ja 5 momentin ja 30 §:n kaltainen kansallinen säännöstö kuuluu yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY soveltamisalaan.

2) Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle toimenpiteelle, johon pääasiassa kyseessä olevan asetuksen 3 artiklan tavoin ei sisälly täsmällistä luetteloa tavoitteista, joilla voidaan oikeuttaa ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta poikkeaminen. Mainittu 6 artiklan 1 kohta mahdollistaa kuitenkin tästä periaatteesta poikkeamisen vain sellaisten toimenpiteiden osalta, jotka ovat perusteltuja oikeutetuilla sosiaalipoliittisilla tavoitteilla, kuten työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvillä tavoitteilla. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tarkistaa, pyritäänkö pääasiassa kyseessä olevalla säännöstöllä tällaiseen oikeutettuun tavoitteeseen ja saattoiko kansallinen lainsäädäntö- tai sääntelyviranomainen perustellusti katsoa, että valitut keinot olivat asianmukaisia ja tarpeellisia tämän tavoitteen saavuttamiseksi, kun otetaan huomioon jäsenvaltioilla sosiaalipolitiikan alalla oleva harkintavalta.

3) Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus säätää kansallisessa oikeudessaan eräistä ikään perustuvan erilaisen

kohtelun muodoista, jos ne ovat ”objektiivisesti ja asianmukaisesti” perusteltuja työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvien tavoitteiden kaltaisen oikeutetun tavoitteen johdosta ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen. Mainitussa säännöksessä asetetaan jäsenvaltioille velvoite osoittaa, että oikeutusperusteena käytetty tavoite on oikeutettu, minkä osalta näyttökynnys on korkea. Sille seikalle, että direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa käytettyä ilmausta ”asianmukaisesti [reasonably] perusteltu”, ei käytetä direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa, ei ole syytä antaa erityistä merkitystä.

Allekirjoitukset