JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

JÁN MAZÁK

23 päivänä syyskuuta 2008 [1]

I Johdanto

1. High Court of Justice (Queen's Bench Division, Administrative Court, Yhdistynyt kuningaskunta) on 24.7.2007 tekemällään päätöksellä [2] esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle useita ennakkoratkaisukysymyksiä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY [3] tulkinnasta. High Court haluaa kysymyksillään varmistua ennen kaikkea siitä, onko direktiivi esteenä sen ikään perustuvaa syrjintää koskevien säännösten täytäntöönpanemiseksi annetulle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työnantajat voivat tietyin edellytyksin pakottaa 65 vuotta täyttäneet ja tätä vanhemmat työntekijät siirtymään eläkkeelle.

2. Tämä kysymys on tullut esille Incorporated Trustees of the National Council on Ageingin (Age Concern England) (jäljempänä Age Concern England) ja Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reformin välisessä asiassa, jossa Age Concern England riitauttaa kyseisen lainsäädännön lainmukaisuuden.

3. Esillä olevassa asiassa, joka seuraa asioissa Mangold, [4] Lindorfer, [5] Palacios de la Villa [6] ja Bartsch [7] annettuja tuomioita ikään perustuvaa syrjintää koskevassa oikeuskäytännössä, yhteisöjen tuomioistuimen on selvennettävä jäsenvaltioiden velvollisuuksia direktiivin 2000/78 2 artiklassa asetetun ikään perustuvan syrjinnän kiellon osalta ja erityisesti sitä, kuinka tarkkaan tämä kielto on saatettava osaksi kansallista oikeusjärjestystä.

1 – Alkuperäinen kieli: englanti.

2 – Asia on saapunut yhteisöjen tuomioistuimen kirjaamoon 20.8.2007 (faksi saapunut yhteisöjen tuomioistuimen kirjaamoon 9.8.2007).

3 – EYVL L 303, s. 16.

4 – Asia C-144/04, Mangold, tuomio 22.11.2005 (Kok. 2005, s. I-9981).

5 – Asia C-227/04 P, Lindorfer, tuomio 11.9.2007 (Kok. 2007, s. I-6767). Yhteisöjen tuomioistuin tosin ratkaisi tämän asian puhtaasti sukupuoleen perustuvan syrjinnän kannalta. Ks. kuitenkin julkisasiamies Jacobsin 27.10.2005 antama ensimmäinen ratkaisuehdotus ja julkisasiamies Sharpstonin 30.11.2006 antama toinen ratkaisuehdotus sen jälkeen, kun asian käsittely oli aloitettu uudestaan.

6 – Asia C-411/05, Palacios de la Villa, tuomio 16.10.2007 (Kok. 2007, s. I-8531).

7 – Asia C-427/06, Bartsch, vireillä yhteisöjen tuomioistuimessa.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt – –

A *Yhteisön oikeus*

4. Direktiivi 2000/78 on annettu EY 13 artiklan perusteella. Direktiivin johdanto-osan 1, 14 ja 25 perustelukappale kuuluvat seuraavasti:

”(1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 6 artiklan 2 kohdan mukaisesti Euroopan unioni perustuu jäsenvaltioille yhteisiin vapauden, kansanvallan, ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kunnioittamisen sekä oikeusvaltion periaatteisiin, ja unioni pitää arvossa yhteisön oikeuden yleisinä periaatteina perusoikeuksia, sellaisina kuin ne taataan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä Euroopan yleissopimuksessa ja sellaisina kuin ne ilmenevät jäsenvaltioiden yhteisessä valtiosääntöperinteessä.

– –

(14) Tämä direktiivi ei vaikuta eläkeikää koskeviin kansallisiin säännöksiin.

(25) 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 tämän 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 2 artiklassa, jossa määritellään syrjinnän käsite, 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 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 6 artiklassa säädetään ikään perustuvaa erilaista kohtelua koskevasta oikeuttamisperusteesta seuraavaa:

”1. 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,

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.

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.”

B *Asiaa koskeva kansallinen lainsäädäntö*

8. Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevassa päätöksessä todetaan, että ennen 1.10.2006 Yhdistyneessä kuningaskunnassa ei ollut voimassa lainsäädäntöä ikään perustuvan syrjinnän estämiseksi työhönotossa ja työssä. Työnantajat saattoivat irtisanoa työn-

tekijät, jotka olivat saavuttaneet työnantajan soveltaman tavanomaisen eläkeiän, tai jollei tällaista tavanomaista eläkeikää ollut, 65 vuoden iässä. Vuoden 1996 lain oikeuksista työssä (Employment Rights Act 1996, jäljempänä vuoden 1996 laki) 109 ja 156 §:n mukaan työntekijöillä ei ollut tällaisessa tilanteessa oikeutta erorahaan.

9. Yhdistynyt kuningaskunta saattoi 3.4.2006 direktiivin 2000/78 osaksi kansallista oikeusjärjestystään vuoden 2006 asetuksella yhdenvertaisuudesta työssä (ikä) (Employment Equality (Age) Regulations 2006, SI 1031/2006; jäljempänä asetus).

10. Asetuksen 3 §:ssä määritellään ikään perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän käsitteet kansallisessa lainsäädännössä. Sen sanamuoto on seuraava:

”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.”

11. Asetuksen 30 §:ään sisältyy seuraava poikkeussäännös:

”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 98ZA–98ZF §:n mukaisesti."

12. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen mukaan asetuksen 30 § merkitsee, että 65-vuotias tai tätä vanhempi työntekijä ei voi kansallisen lainsäädännön perusteella vedota siihen, että hänen irtisanomisensa merkitsee lainvastaista ikään perustuvaa syrjintää, jos "irtisanomisen perusteena on eläkkeelle siirtyminen".

13. Se, onko tästä kysymys, riippuu asetuksen liitteeseen 8 sisältyvien 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.

14. Liitteen 6 mukaan työnantajan, joka aikoo väittää, että "irtisanomisen perusteena on eläkkeelle siirtyminen", on vedotakseen asetuksen 30 §:ään, ilmoitettava ennalta ajassa, joka vaihtelee kuudesta kuukaudesta yhteen vuoteen, työntekijälle aiotusta irtisanomispäivästä ja työntekijän oikeudesta tehdä vaatimus siitä, että häntä ei irtisanota eläkkeelle siirtymisen vuoksi. Työntekijällä on tämän jälkeen oikeus tehdä muodollinen vaatimus siitä, että häntä ei irtisanota eläkkeelle siirtymisen vuoksi, ja työnantajan on tutkittava vaatimus liitteessä 6 säänneltyjen menettelyjen mukaisesti. Työnantaja ei kuitenkaan ole velvollinen hyväksymään tällaista vaatimusta.

15. Asetuksen 7 §:n 4 momentissa täydennetään asetuksen 30 §:ää siten, että siinä sallitaan työnantajien syrjiä 65-vuotiaita tai tätä vanhempia henkilöitä iän perusteella työhönotossa, jos asetuksen 30 §:ää voitaisiin soveltaa kyseiseen henkilöön, jos hänet otettaisiin työhön. Asetuksen 7 §:ssä säädetään seuraavasti:

"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,

b) – –

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 98ZH kohdan mukaiset edellytykset.”

III Asian tosiseikat, oikeudenkäyntimenettely ja esitetyt kysymykset

16. Pääasian oikeudenkäynnin hakija, the Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England), on hyväntekeväisyysjärjestö, jonka tavoitteena on ikääntyvien ihmisten hyvinvoinnin edistä-

minen. Hakemuksellaan Age Concern England pyrkii saamaan todetuksi, että asetuksen 3, 30 ja 7 § ovat osittain pätemättömiä sillä perusteella, että niillä ei saateta direktiiviä 2000/78 asianmukaisesti osaksi kansallista oikeusjärjestystä.

17. Hakija vetoaa erityisesti siihen, että asetuksen 30 § ja 7 §:n 4 ja 5 momentti kuuluvat direktiivin 2000/78 ja siinä säädetyn lainvastaisen ikään perustuvan syrjinnän kiellon soveltamisalaan ja että kyseisen direktiivin 6 artiklan 1 kohta ei mahdollista sitä, että jäsenvaltiot voisivat vedota yleiseen oikeuttamisperusteeseen ikään perustuvan välittömän syrjinnän osalta, kuten asetuksen 3 §:ssä tehdään. Sen nojalla jäsenvaltiot voivat vain antaa erityisiä säännöksiä, joissa luetellaan ne ikään perustuvan epäsuotuisamman kohtelun tilanteet, joita syrjivä taho voi perustella, jos ne ovat oikeassa suhteessa oikeutetun tavoitteen saavuttamiseen. Age Concern England väittää lisäksi, että objektiivisen perusteltavuuden tutkiminen direktiivin 2000/78 6 artiklan nojalla eroaa olennaisesti sen tutkimisesta tämän direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan nojalla ja että objektiivisen perusteltavuuden vaatimustasoa ei ole täytetty esillä olevassa asiassa.

18. Yhdistyneen kuningaskunnan viranomaiset vastustavat näitä näkemyksiä ja väittävät, että kysymyksessä olevat asetuksen säännökset eivät kuulu direktiivin 2000/78 soveltamisalaan ja että ne ovat joka tapauksessa yhteensopivia tämän direktiivin 6 artiklan kanssa.

19. Tätä taustaa vasten High Court on lykännyt asian käsittelyä ja esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

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

1) Kansalliset eläkeiät ja direktiivin soveltamisala

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

ii) 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?

iii) Kun otetaan huomioon edellä i) ja ii) kohtaan annetut vastaukset,

1) olivatko vuoden 1996 lain 109 § ja/tai 156 § ja/tai

2) 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?

2) Ikään perustuvan välittömän syrjinnän määritelmä: oikeuttamisperuste

iv) 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?

3) Välittömän ja välillisen syrjinnän perusteltavuuden tutkiminen

v) 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?”

IV Oikeudellinen arviointi

A *Alustavat toteamukset*

20. Vaikka pääasian oikeudenkäynnissä annettavalla tuomiolla, kuten Age Concern England on korostanut, voi olla suuri merkitys Yhdistyneessä kuningaskunnassa käyttöön otetun eläkejärjestelmän kannalta ja ratkaiseva vaikutus useisiin Yhdistyneen kuningaskunnan kansallisissa tuomioistuimissa vireillä oleviin, pakollista eläkkeelle siirtymistä koskeviin asioihin, esillä olevan ennakkoratkaisupyynnön kohde on itse asiassa suhteellisen rajoitettu.

21. High Court of Justice on ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevassa päätöksessään tarkoituksellisesti jättänyt pyytämättä yhteisöjen tuomioistuimelta kannanottoa pääasian oikeudenkäynnissä kysymyksessä olevan kaltaisen lainsäädännön, jonka nojalla työnantajat voivat irtisanoa 65-vuotiaan tai tätä vanhemman työntekijän eläkkeelle siirtymisen vuoksi, yhteensopivuudesta direktiivin 2000/78 kanssa. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin ei siten ole toimittanut yhteisöjen tuomioistuimelle mitään merkityksellistä tietoa, jonka perusteella se voisi arvioida, voivatko nämä säännökset olla perusteltuja direktiivin 6 artiklan 1 kohdan nojalla. Esillä olevan oikeudenkäynnin asianosaiset eivät myöskään ole käsitelleet yksityiskohtaisesti kysymyksessä olevien kansallisten säännösten mahdollisia tavoitteita tai näiden toimenpiteiden oikeasuhteisuutta.

22. Kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio ovat perustellusti huomauttaneet, High Court on esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle varsin täsmälliset kysymykset voidakseen ratkaista erityisesti tietyt Age Concern Englandin esille tuomat kysymykset ja tehdä oman arviointinsa siitä, onko asetus yhteensopiva direktiivin 2000/78 kanssa.

23. Tässä tarkoituksessa ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin kysyy kysymyksillään i, ii ja iii, joita on mielestäni syytä tarkastella yhdessä, kuuluuko tällainen lainsäädäntö kyseisen direktiivin soveltamisalaan. Tämä kysymys voidaan ratkaista nopeasti yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Palacios de la Villa antaman tuomion [8] avulla.

24. Jäljelle jäävät kaksi kysymystä liittyvät läheisesti toisiinsa, sillä kumpikin koskee direktiivin 6 artiklan tulkintaa ja esillä olevan kaltaisen lainsäädännön yhteensopivuutta tämän artiklan kanssa. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin haluaa ensinnäkin tietää, edellytetäänkö direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa, että jäsenvaltiot määrittelevät ne erilaisen kohtelun lajit, jotka voivat olla 6 artiklan nojalla perusteltuja. Toinen kysymys koskee ikään perustuvan välittömän syrjinnän perusteltavuuden tutkimista.

8 – Edellä alaviitteessä 6 mainittu asia.

25. On kuitenkin pidettävä mielessä, että yhteisöjen tuomioistuin, jolta on pyydetty kansallista tuomioistuinta hyödyttäviä vastauksia, voi kansallisen tuomioistuimen ratkaisua helpottaakseen antaa ohjeita sikäli kuin se on mahdollista pääasian asiakirjojen ja yhteisöjen tuomioistuimelle esitettyjen kirjallisten ja suullisten huomautusten perusteella. [9]

B *Kansalliset eläkeiät ja direktiivin soveltamisala (kysymykset i, ii ja iii)*

26. Kysymyksillään i, ii ja iii ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin haluaa ennen kaikkea varmistua siitä, kuuluuko direktiivin 2000/78 soveltamisalaan asetuksen kaltainen eläkeikää koskeva kansallinen lainsäädäntö, jonka mukaan 65-vuotiaat ja tätä vanhemmat henkilöt voidaan irtisanoa eläkkeelle siirtymisen perusteella.

1. Asianosaisten ja muiden osapuolten pääasialliset lausumat

27. Esillä olevassa asiassa kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet Age Concern England, Yhdistyneen kuningaskunnan ja Italian hallitukset sekä komissio. Italian hallitusta lukuun ottamatta nämä osapuolet olivat edustettuina myös 2.7.2008 pidetyssä istunnossa.

28. Kaikki osapuolet ovat pääosin yhtä mieltä siitä, että asiassa Palacios de la Villa [10] annetun tuomion perusteella on selvää, että asetuksen kaltainen eläkeikää koskeva kansallinen lainsäädäntö kuuluu direktiivin 2000/78 soveltamisalaan. Italian hallitus kuitenkin lisää, että mikäli kysymyksen iii on ymmärrettävä koskevan kansallisen lainsäädännön tulkintaa, se on jätettävä tutkimatta.

2. Asian arviointi

29. 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. [11]

30. Direktiivin 2000/78 aineellinen soveltamisala on määritelty yksityiskohtaisesti 3 artiklassa. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan sitä sovelletaan yhteisölle

9 – Ks. tältä osin esim. asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999 (Kok. 1999, s. I-623, 68 kohta) ja asia C-278/93, Freers ja Speckmann, tuomio 7.3.1996 (Kok. 1996, s. I-1165, 24 kohta).

10 – Edellä alaviitteessä 6 mainittu asia.

11 – Ks. alaviitteessä 6 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 42 kohta.

annetun toimivallan puitteissa ”kaikkiin henkilöihin”, kun kyseessä ovat ”työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka”.

31. Tältä osin on huomattava direktiivin 2000/78 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa, joka on otettava huomioon direktiiviä tulkittaessa, todettavan, että direktiivi ei vaikuta eläkeikää koskeviin kansallisiin säännöksiin.

32. Asiassa Palacios de la Villa antamassaan tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin kuitenkin tulkitsi tätä perustelukappaletta suppeasti katsoessaan, että siinä ”vain tarkennetaan, että mainittu direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden toimivaltaa määrittää eläkkeelle siirtymisen iät” ja ettei se ”estä millään tavalla soveltamasta tätä direktiiviä kansallisiin toimenpiteisiin, joilla säännellään työsopimuksen päättymisen edellytyksiä silloin kun näin vahvistettu eläkeikä on saavutettu”. [12]

33. Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin katsoi asiassa Palacios de la Villa antamassaan tuomiossa, että tuossa asiassa kyseessä ollut lainsäädäntö, jonka mukaan työnantajan ja työntekijän välillä solmittu työsuhde voi päättyä täysin oikeusvaikutuksin silloin, kun työntekijä saavuttaa 65 vuoden iän, vaikuttaa kuitenkin osapuolia sitovan työsuhteen kestoon ja yleisemmin asianomaisen työntekijän työntekoon, koska se estää hänen osallistumisensa työelämään tulevaisuudessa, ja että tällaisella lainsäädännöllä on katsottava otettavan käyttöön sääntöjä, jotka koskevat direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuja ”työoloja ja -ehtoja, myös irtisanomista ja palkkaa”. [13]

34. Samat perustelut soveltuvat selvästi myös esillä olevassa asiassa kysymyksessä olevan kaltaiseen lainsäädäntöön, jonka nojalla työnantajat voivat irtisanoa 65-vuotiaan tai tätä vanhemman työntekijän, jos irtisanomisen perusteena on eläkkeelle siirtyminen.

35. Näin ollen kysymyksiin i– iii on vastattava siten, että direktiiviä 2000/78 sovelletaan pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaisiin kansallisiin säännöksiin, joiden nojalla työnantajat voivat irtisanoa 65-vuotiaan tai tätä vanhemman työntekijän eläkkeelle siirtymisen perusteella.

12 – Alaviitteessä 6 mainittu asia, tuomion 44 kohta.

13 – Ks. alaviitteessä 6 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 45–47 kohta.

C *Erityistä oikeuttamisperustetta koskeva edellytys (kysymys iv)*

36. Kysymyksellään iv, jossa ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin viittaa selvästi asetuksen 3 §:ään sisältyvään ikään perustuvan syrjinnän määritelmään kansallisessa lainsäädännössä, kyseinen tuomioistuin haluaa tietää, sallitaanko direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa asetuksen 3 §:ssä säädetyn kaltainen, ikään perustuvaa erilaista kohtelua koskeva yleinen oikeuttamisperuste, vai edellytetäänkö siinä, että jäsenvaltioiden on täsmennettävä ne erilaisen kohtelun lajit, jotka voivat olla perusteltuja, joko luetteloimalla ne tai jollakin toisella, 6 artiklan 1 kohdassa olevan luettelon muotoa ja sisältöä vastaavalla tavalla.

1. Asianosaisten ja muiden osapuolten pääasialliset lausumat

37. Age Concern Englandin mukaan asetuksen 3 §:ään liittyy kolme ongelmaa. Siinä ei tehdä eroa direktiivin 2000/78 6 artiklan mukaisen oikeuttamisperusteen ja 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaisen oikeuttamisperusteen välillä. Siinä ei selitetä, mikä ikään perustuva erilainen kohtelu voidaan mahdollisesti oikeuttaa. Siinä ei myöskään todeta, mitkä tavoitteet voivat oikeuttaa tällaisen erilaisen kohtelun.

38. Erityisesti kysymyksen iv osalta Age Concern England väittää, että direktiivissä 2000/78 säädetty ikään perustuvan syrjinnän kielto on erityinen ilmaus yhdenvertaista kohtelua koskevasta perusoikeudesta ja että kaikki tätä periaatetta koskevat poikkeukset on perusteltava selvästi. Tällaista välitöntä syrjintää, joka muutoin merkitsisi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamista, voidaan pitää oikeutettuna ainoastaan kaikkein poikkeuksellisimmissa tapauksissa.

39. Se väittää, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava suppeasti siten, että se rajoittuu tilanteisiin, joissa oikeuttamisperusteeseen voidaan vedota. Sen näkemyksen mukaan yhteisön lainsäätäjä on tukeutuessaan direktiivin 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan a–c alakohdassa selventävään luetteloon objektiivisista ja asianmukaisista perusteluista pyrkinyt velvoittamaan jäsenvaltiot sisällyttämään täytäntöönpanosäädöksiinsä erityisen luettelon erilaisista kohteluista, joita voidaan pitää perusteltuina oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi. Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 25 perustelukappale tukee tätä näkemystä. Kääntäen direktiivissä ei anneta jäsenvaltioille oikeutta antaa lainsäädäntöä, jonka mukaan mikä tahansa (täsmentämätön) ikään perustuva erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos sen katsotaan olevan oikeasuhteinen keino oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi.

40. Yhdistynyt kuningaskunta esittää yleisenä huomautuksena Age Concern Englandin pyrkivän perusteettomasti laajentamaan esillä olevan ennakkoratkaisupyynnön

kohdetta, joka kuitenkin rajoittuu High Courtin yhteisöjen tuomioistuimelle esittämiin täsmällisiin kysymyksiin. Se korostaa, että Yhdistyneen kuningaskunnan yksityiskohtainen eläkejärjestelmä ja kysymys siitä, onko tämä järjestelmä oikeasuhteinen ja perusteltu, mikä edellyttää lukuisia monitahoisia arviointeja, eivät ole esillä olevan oikeudenkäynnin kohteena. Se kiistää myös sen, ettei asiassa olisi käytettävissä oikeussuojakeinoja, kuten Age Concern England näyttää väittävän. Tässä väitteessä on sekoitettu keskenään yhtäältä direktiivin 2000/78 9 artiklan mukainen velvollisuus varmistaa, että direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset menettelyt ovat käytettävissä, ja toisaalta jäsenvaltioiden oikeus direktiivin 6 artiklan 1 kohdan nojalla olla pitämättä tiettyjä ikään perustuvan erilaisen kohtelun muotoja perusteettomana syrjintänä.

41. Kysymyksen iv osalta Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus vastustaa Age Concern Englandin esittämää tulkintaa ja väittää, ettei direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa edellytetä jäsenvaltioiden määrittelevän 6 artiklan 1 kohdassa olevan luettelon muotoa tai sisältöä vastaavalla tavalla niitä erilaisen kohtelun lajeja, jotka voivat olla perusteltuja sen vuoksi, että ne ovat oikeasuhteinen keino oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi tässä säännöksessä tarkoitetulla tavalla. Näkemyksensä tueksi se viittaa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ja johdanto-osan 25 perustelukappaleen sanamuotoon, yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Palacios de la Villa antamaan tuomioon, [14] direktiivin lainsäädäntötaustaan ja jäsenvaltioilla olevaan harkintavaltaan niiden saattaessa EY 249 artiklan mukaisesti direktiivejä osaksi kansallista lainsäädäntöään. Yhteisön lainsäätäjä on 6 artiklan 1 kohtaa laatiessaan ollut täysin tietoinen siitä, että olisi epärealistista yksilöidä ennalta ne tilanteet, joissa ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla oikeutettua. Vielä vähemmän voitaisiin edellyttää, että jäsenvaltiot laativat tällaisen luettelon.

42. Myös Italian hallitus katsoo, että jäsenvaltioille annettu pelivara direktiivien täytäntöönpanossa tekee tarpeettomaksi määrittää erityisellä luettelolla, millaista erilaista kohtelua voidaan pitää oikeutettuna.

43. Komissio väittää, että mikä tahansa yhteisön oikeuden perusperiaatteen muodostavan, ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen loukkaaminen on perusteltava yleisellä edulla tai sosiaalipoliittisella tavoitteella. Sen mukaan 6 artiklan 1 kohdassa, kun sitä tulkitaan direktiivin 2000/78 johdanto-osan 25 perustelukappaleen valossa, säädetään tätä perusperiaatetta koskevasta rajoitetusta poikkeuksesta, joka on perusteltu tietyssä jäsenvaltiossa vallitsevien, määrättyjen sosiaalipoliittisten perusteiden nojalla. Direktiivin 6 artiklan 1 kohta merkitsee näin ollen sitä, että on tarpeen säätää erityisestä kansallisesta toimenpiteestä, joka heijastaa erityisiä olosuhteita ja tavoitteita. Asetuksen 30 §, jonka mukaan 65-vuotiaan tai tätä vanhemman henkilön irtisanominen on lainmukaista, ”kun irtisanomisen perusteena on eläkkeelle siirtyminen”, on esimerkki tällai-

14 – Alaviitteessä 6 mainittu asia, tuomion 51–55 kohta.

sesta toimenpiteestä. Työnantaja soveltaa tällöin kansallista politiikkaa erityisiin olosuhteisiin, mutta tästä politiikasta päättäminen kuuluu jäsenvaltiolle eikä työnantajalle.

2. Asian arviointi

44. Koska tämä kysymys liittyy pikemminkin direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan täytäntöönpanoa koskevaan lainsäädäntötekniikkaan kuin sen aineelliseen soveltamisalaan, lienee tarkoituksenmukaista tuoda aluksi esille joitakin perusperiaatteita, jotka koskevat direktiivin täytäntöönpanoa koskevan jäsenvaltioiden velvollisuuden laajuutta.

45. EY 249 artiklan sanamuoto itsessään osoittaa, että koska direktiivi velvoittaa saavutettavaan tulokseen nähden, jäsenvaltiot voivat lähtökohtaisesti vapaasti valita muodon ja keinot sen saattamiseksi osaksi kansallista oikeusjärjestystä. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltioille näin annettu joustovara direktiivien täytäntöönpanossa merkitsee myös sitä, että direktiivin saattaminen osaksi kansallista oikeutta ei välttämättä edellytä lainsäädäntötoimia kaikissa jäsenvaltioissa. Yhteisöjen tuomioistuin on toistuvasti todennut, että direktiivin saattaminen osaksi kansallista oikeusjärjestystä ei välttämättä edellytä sitä, että sen säännökset olisi samanmuotoisina toistettava nimenomaisella erityisellä säännöksellä, vaan direktiivin täytäntöön panemiseksi voi sen sisällön mukaan yleinen oikeustila olla riittävä. [15]

46. Toisaalta on selvää, että vaikka jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta keinojen valinnan suhteen, niillä on joka tapauksessa velvollisuus toteuttaa direktiivissä asetettujen tavoitteiden mukaisesti kaikki direktiivin täyden vaikutuksen varmistamiseksi tarvittavat toimenpiteet. [16]

47. Jäsenvaltioiden on yhteisön oikeuden täydellisen soveltamisen takaamiseksi ensisijaisesti saatettava lainsäädäntönsä yhdenmukaiseksi yhteisön oikeuden kanssa ja tietysti oltava antamatta uutta lainsäädäntöä, joka saattaa vaarantaa tietyn direktiivin tehokkaan vaikutuksen. Erityisesti tilanteessa, jossa direktiivin asiaa koskevien säännösten tarkoituksena on luoda oikeuksia yksityisille, voi kuitenkin olla tarpeen antaa säännöksiä riittävän täsmällisen, selkeän ja avoimen oikeustilan luomiseksi, jotta oikeussubjektit voivat tuntea oikeutensa ja myös vedota niihin kansallisissa tuomioistuimissa. [17]

15 – Ks. esim. asia C-233/00, komissio v. Ranska, tuomio 26.6.2003 (Kok. 2003, s. I-6625, 76 kohta) ja asia C-49/00, komissio v. Italia, tuomio 15.11.2001 (Kok. 2001, s. I-8575, 21 kohta).

16 – Ks. tältä osin esim. asia C-216/05, komissio v. Irlanti, tuomio 9.11.2006 (Kok. 2006, s. I-10787, 26 kohta) ja asia C-208/90, Emmott, tuomio 25.7.1991 (Kok. 1991, s. I-4269, Kok. Ep. XI, s. I-411, 18 kohta).

17 – Ks. tältä osin esim. alaviitteessä 15 mainittu asia komissio v. Ranska, tuomion 76 kohta ja asia C-162/99, komissio v. Italia, tuomio 18.1.2001 (Kok. 2001, s. I-541, 22 kohta).

48. Tässä yhteydessä direktiivin 2000/78 tarkoituksena on sen 1 artiklan mukaisesti, luettuna yhdessä 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan kanssa, antaa kaikille henkilöille sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, viranomaiset mukaan lukien, tehokasta suojaa työssä ja työoloissa direktiivin 1 artiklassa lueteltuihin seikkoihin, kuten ikä, perustuvaa syrjintää vastaan. [18]

49. Direktiivillä pyritään näin ollen antamaan oikeussubjekteille tehokasta suojaa erityisesti (horisontaalisissa) suhteissa muihin oikeussubjekteihin työn kaltaisissa yhteyksissä muun muassa ikään perustuvaa syrjintää vastaan. Direktiivin 9 ja 10 artiklasta ja johdanto-osan 29 ja 31 perustelukappaleesta ilmenee selvästi, että jäsenvaltioiden edellytetään takaavan tältä osin riittävän oikeudellisen suojan ja siirtämään todistustaakan itseään uhrina pitävältä henkilöltä vastaajalle tapauksissa, joissa kyseessä on ilmeisesti syrjintätapaus.

50. Kun otetaan huomioon, että direktiivillä 2000/78 on näin ollen tarkoitus antaa oikeussubjekteille huomattava suoja direktiivissä kiellettyjä syrjinnän muotoja vastaan, sitä ei voitaisi panna täysimääräisesti täytäntöön ainoastaan varmistamalla, että direktiivin soveltamisalaan kuuluva kansallinen lainsäädäntö täyttää direktiivistä ilmenevät yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevat vaatimukset.

51. Jotta oikeussubjektit voisivat vedota tehokkaasti direktiivin 2000/78 soveltamisalalla oikeuteensa tulla kohdelluiksi yhdenvertaisesti ja etenkin olla joutumatta ikään perustuvan kielletyn syrjinnän kohteeksi, mielestäni jäsenvaltioiden on pikemminkin annettava lisäksi kansallisessa lainsäädännössään työtä ja ammattia koskevia säännöksiä, joissa säädetään nimenomaisesti ja riittävän selkeästi ikään perustuvan syrjinnän kiellosta, sellaisena kuin siitä on säädetty erityisesti direktiivin 2000/78 1 artiklassa, luettuna yhdessä 2 artiklan ja 6 artiklan 1 kohdan kanssa. Nähdäkseni asetuksen 3 § merkitsee lähtökohtaisesti tällaista lainsäädäntöä, sillä siinä vahvistetaan ikään perustuvan syrjinnän määritelmä kansallisessa oikeudessa.

52. Toisin kuin Age Concern England näyttää katsovan, mielestäni direktiivi 2000/78 ja erityisesti sen 6 artiklan 1 kohta on kuitenkin saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä riittävän täsmällisesti, eikä siihen liity epätarkkuutta pelkästään sillä perusteella, että kyseisessä kansallisessa lainsäädännössä ei nimenomaisesti mainita niitä erilaisen kohtelun lajeja, jotka voivat olla 6 artiklan 1 kohdan nojalla perusteltuja.

18 – Ks. edellä 28 ja 29 kohta.

53. Kuten Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on todennut, direktiivin 6 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa ainoastaan luetellaan useita esimerkkejä erilaisesta kohtelusta havainnollistamalla 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettuja erilaisen kohtelun muotoja, joita siis voidaan pitää objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltuina oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja jotka näin ollen ovat yhteensopivia direktiivin vaatimusten kanssa. [19]

54. Tästä ei voida päätellä, että jäsenvaltioiden edellytettäisiin sisällyttävän täytäntöönpanosäädöksiinsä erityisen luettelon erilaisista kohteluista, joita voidaan pitää perusteltuina oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi. Koska tällainen erilainen kohtelu voi ilmetä lukuisissa eri tilanteissa, olisi luultavasti myös mahdotonta laatia tällaista luetteloa etukäteen rajoittamatta perusteettomasti direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetun oikeuttamisperusteen soveltamisalaa.

55. Lisäksi on huomattava, että asetuksen 3 §:ssä ei määritellä kansallisen oikeuden mukaista työssä ja ammatissa noudatettavan ikään perustuvan syrjinnän kiellon soveltamisalaa erillään muista, täsmällisemmistä säännöksistä, joka koskevat erityisiä tilanteita ja seikkoja, kuten asetuksen 30 § pakollisen eläkkeelle siirtymisen osalta.

19 – Ks. tältä osin alaviitteessä 6 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 52 kohta.

56. Katson, että asetuksen 3 §:n kaltainen kansallinen lainsäädäntö ei ole ristiriidassa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa pelkästään sillä perusteella, että se ei sisällä erityistä luetteloa sallituista kohtelun muodoista.

57. Tämän vuoksi ehdotan, että kysymykseen iv vastataan siten, että jäsenvaltiot voivat direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan nojalla antaa lainsäädäntöä, jonka mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos sen katsotaan olevan oikeasuhteinen keino 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi. Siinä ei kuitenkaan edellytetä, että jäsenvaltioiden on määriteltävä ne erilaisen kohtelun lajit, jotka voivat olla 6 artiklan 1 kohdan nojalla perusteltuja, joko luetteloimalla ne tai jollakin toisella, 6 artiklan 1 kohdassa olevan luettelon muotoa ja sisältöä vastaavalla tavalla.

D *Välittömän ja välillisen syrjinnän perusteltavuuden tutkiminen*

58. Kysymyksellään v ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin haluaa tietää, miten voidaan varmistua siitä, voidaanko asetuksen 7 §:n 4 momenttia, 7 §:n 5 momenttia ja 30 §:ää, joiden nojalla työnantajat voivat irtisanoa 65-vuotiaan tai tätä vanhemman työntekijän, jos irtisanomisen perusteena on eläkkeelle siirtyminen, pitää perusteltuina direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan nojalla. Tässä tarkoituksessa se

haluaa tietää, onko direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaisen perusteltavuuden tutkimisen ja direktiivin 6 artiklan 1 kohdan mukaisen perusteltavuuden tutkimisen välillä mitään käytännön eroa.

61. Age Concern England katsoo siten, että direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaisen välillisen syrjinnän perusteltavuuden tutkiminen poikkeaa selvästi direktiivin 6 artiklan 1 kohdan mukaisen välittömän syrjinnän perusteltavuuden tutkimisesta.

1. Asianosaisten ja muiden osapuolten pääasialliset lausumat

62. Age Concern England päättelee, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan on tulkittava tarkoittavan sitä, että vastaaja voi näyttää ikään perustuvan epäedullisemman kohtelun perusteltavuuden ainoastaan osoittamalla, että erilainen kohtelu on sekä objektiivisesti että asianmukaisesti perusteltua. Näiden käsitteiden käyttö osoittaa, että tällainen oikeuttamisperuste voidaan hyväksyä ainoastaan painavista syistä ja direktiivin 2000/78 6 artiklassa mainitun kaltaisissa hyvin poikkeuksellisissa ja rajoitetuissa tilanteissa tai niitä vastaavissa tarkoin määrätyissä tilanteissa.

59. Age Concern England painottaa direktiivin 2000/78 6 artiklan poikkeuksellisuutta ja sille tästä syystä annettavaa suppeaa tulkintaa. Se vetoaa kantansa tueksi direktiivin 2000/78 6 artiklan ja johdanto-osan 25 perustelukappaleen tarkoitukseen ja sanamuotoon sekä valmisteluasiakirjoihin.

60. Se väittää, että 6 artiklan 1 kohdassa poikkeukset syrjintäkiellon periaatteesta rajoitetaan toimenpiteisiin, jotka ovat sekä ”objektiivisesti” että ”asianmukaisesti” perusteltuja. Se huomauttaa, että tämän kaksitahoisen edellytyksen käyttö on ainutlaatuista yhteisön johdetussa oikeudessa ja suoraan yhteydessä sukupuoleen tai rotuun perustuvaa syrjintää koskevaan Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytäntöön. Koska asiassa Mangold annetun tuomion [20] mukaan ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaate on yhteisön oikeuden yleinen periaate, kaikki oikeuttamisperusteet ikään perustuvalle välittömälle syrjinnälle edellyttävät erittäin tarkkaa tutkimusta.

63. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo sitä vastoin direktiivin 2000/78 tarkoituksen ja päämäärän, sen lainsäädäntötaustan ja asiassa Palacios de la Villa annetun tuomion [21] perusteella, ettei direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun perusteltavuuden tutkimisen ja direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun ikään perustuvan välittömän syrjinnän perusteltavuuden tutkimisen välillä ole käytännössä eroa. Se väittää,

20 – Alaviitteessä 4 mainittu asia.

21 – Alaviitteessä 6 mainittu asia, tuomion 60–65 kohta.

että Age Concern England antaa liian paljon painoarvoa sanan ”asianmukaisesti” käytölle sanan ”objektiivisesti” yhteydessä. Se huomauttaa, että direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa viitataan myös välillistä syrjintää merkitseviin tilanteisiin, kuten esimerkiksi palveluajan pituuteen tai ammatilliseen kokemukseen liittyvien vähimmäisehtojen asettamiseen työhönpääsylle (direktiivin 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan b alakohta). Objektiiviseen ja oikeasuhteiseen oikeuttamisperusteeseen voidaan yleensä vedota syrjintää koskevan väitteen torjumiseksi sekä yhteisön oikeudessa että Euroopan ihmisoikeussopimuksen nojalla.

64. Italian hallituksen mukaan direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan ja 6 artiklan 1 kohdan soveltamisalat poikkeavat toisistaan siten, että 6 artiklan 1 kohdan nojalla hyväksytyt poikkeukset ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteesta ovat laajempia kuin direktiivin 2 artiklan nojalla.

65. Komissio on yhtä mieltä Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen kanssa siitä, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan ja 6 artiklan 1 kohdan sanamuotojen välinen ero ei ole merkittävä. Sen sijaan se katsoo näiden kahden artiklan välisen ratkaisevan eron liittyvän siihen, kenen on esitettävä oikeuttamisperuste, sen luonteeseen ja sen toteen näyttämiseen. Komissio selitti istunnossa pitävänsä 6 artiklan 1 kohtaa direktiivin 2 artiklan 2 kohtaan nähden erityislakina, jossa säädetään ainoasta mahdollisesta oikeuttamisperusteesta ikään perustuvalle välittömälle syrjinnälle.

66. Kuten 6 artiklan 1 kohdassa nimenomaisesti todetaan, jäsenvaltioiden on perusteltava poliittiset valintansa ”kansallisen lainsäädännön puitteissa”. Lisäksi asiassa Palacios de la Villa annetun tuomion [22] perusteella on selvää, että tietyn lainsäädäntötoimen taustalla oleva tavoite on voitava yksilöidä joko suoraan sen sanamuodon tai yleisen asiayhteyden – johon esimerkiksi viralliset asiakirjat kuuluvat – perusteella. Direktiivin 2 artiklan 2 kohta sen sijaan koskee sitä, voiko yksittäinen työnantaja perustella työntekijöitä koskevat menettelynsä.

67. Komissio huomauttaa kauppa- ja teollisuusministeriön toimittamiin perusteluihin viitaten, että asetuksen sosiaalipoliittisina tavoitteina ovat työvoimasuunnittelu sekä eläkkeisiin ja muihin työhön liittyviin etuuksiin kohdistuvan käänteisen vaikutuksen välttäminen ja että nämä tavoitteet kuuluvat direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin oikeutettuihin tavoitteisiin. Komissio viittaa myös useisiin seikkoihin ja kriteereihin,

22 – Alaviitteessä 6 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 57 kohta.

jotka ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin voi ottaa huomioon arvioidessaan kysymyksessä olevien säännösten oikeasuhteisuutta (toisin sanoen sitä, ovatko ne asianmukaiset ja tarpeen).

2. Asian arviointi

68. Täydellisessä maailmassa jokaista arvioitaisiin yksilöllisesti omien ansioidensa perusteella ja jokaista kohdeltaisiin samalla tavoin siltä osin kuin hän on samanlainen ja eri tavalla siltä osin kuin hän on erilainen. Täydellisessä maailmassa jokainen saisi siten oikeudenmukaista kohtelua ja oikeus toteutuisi.

69. Valitettavasti täydellistä oikeutta ei tässä mielessä voida toteuttaa tämän maailman lakien avulla. Lain täytyy yleensä luonteensa vuoksi olla yleinen. Tällaisena se voi lähestyä todellisuutta ainoastaan abstraktina, ja on tuomioistuinten, viranomaisten ja yksityisten oikeussubjektien asiana soveltaa sitä sitten yksittäistapauksiin ja siten ihannetapauksessa muuntaa yleinen laki yksilölliseksi oikeudeksi.

70. Lailla siis yleistetään ja luokitellaan kategorioihin; laki koskee yksityisiä oikeussubjekteja ja yksittäisiä tilanteita mitä moninaisimpien tyyppien, kategorioiden, ominaispiirteiden ja luokkien kautta; se erottelee tiettyjen kriteereiden mukaisesti. [23] Ajan myötä tiettyjä luokitteluja ei kuitenkaan ole pidetty hyväksyttävinä oikeusjärjestyksessä, ja ne on katsottu sen taustalla olevien arvojen vastaisiksi. EY 13 artiklan mukaisesti direktiivin 2000/78 1 artiklassa todetaan uskonto tai vakaumus, vammaisuus, ikä tai sukupuolinen suuntautuminen kriteereiksi, joihin ei lähtökohtaisesti voida perustaa erilaista sääntelyä, jollei tällaisen erilaisen sääntelyn osoiteta olevan objektiivisesti perusteltua.

71. Näihin kriteereihin suoraan tai välillisesti perustuvat luokittelut tai kohtelun erot ovat siis lähtökohtaisesti ”epäilyksenalaisia” ja voivat merkitä lainvastaista syrjintää, joskin direktiivin 2 artiklassa säädettyjen oikeuttamisperusteiden johdosta näin ei tarvitse olla. Se riippuu kokonaan olosuhteista – etenkin ikään perustuvan erilaisen kohtelun osalta.

72. Erityisesti iän osalta yhteisön lainsäätäjä on korostanut direktiivin 2000/78 johdantoosan 25 perustelukappaleessa, että on ”syytä erottaa toisistaan erilainen kohtelu, joka on perusteltua erityisesti työllisyyspolitiikan, työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen oikeutettujen tavoitteiden nojalla, sekä syrjintä, joka on kiellettävä”.

23 – Jos laissa jätetään liikaa harkintavaltaa yksittäisille päätöksille, siinä heikennetään laille ominaista oikeusvarmuuden luomista koskevaa tehtävää ja yleisesti ottaen oikeusvaltiota. Toisaalta sovellettaessa lakia siten, että yksittäistä tilannetta ei oteta riittävästi huomioon, voidaan päätyä epäoikeudenmukaisuuteen, jota ei voida pitää hyväksyttävänä: summum ius, summa iniuria (ankara lain soveltaminen johtaa suurimpaan vääryyteen).

73. Ikä on myös valittu direktiivin 1 artiklassa mainittujen perusteiden joukkoon, ja 6 artiklan 1 kohta sisältää erityisen oikeuttamisperusteen ikään perustuvalle erilaiselle kohtelulle – edellyttäen että tämä erilainen kohtelu ei merkitse 2 artiklan nojalla kiellettyä 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”.

74. Edellä on tuotu esille, että tämä ikään perustuvaa erilaista kohtelua koskeva erityisen hienovarainen lähestymistapa kuvastaa iän ja direktiivin 2 artiklassa mainittujen muiden perusteiden välistä todellista eroa. [24] Ikä ei ole luonteeltaan ”epäilyksenalainen peruste”, ainakaan siinä määrin kuin esimerkiksi rotu tai sukupuoli. Ikään perustuvia eroja, ikärajoituksia ja ikään liittyviä toimenpiteitä on periaatteessa helppo hallinnoida, ja ne ovat selkeitä ja avoimia, ja ne ovat päinvastoin laajasti levinneet lainsäädännössä ja erityisesti sosiaali- ja työlainsäädännössä. Samanaikaisesti ikä on kriteerinä häilyvä. Siinä, merkitseekö erilainen kohtelu ikään perustuvaa syrjintää, ei ole pelkästään kyse siitä, perustuuko erilainen kohtelu välittömästi tai välillisesti ikään, vaan myös siitä, mihin ikään se liittyy. Saattaa näin ollen olla paljon vaikeampaa kuin esimerkiksi sukupuoleen perustuvan erilaisen kohtelun tapauksessa näyttää, milloin oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu päättyy ja milloin perusteeton syrjintä alkaa. Sikäli kuin asetuksessa säädettyjen eläkeikien kaltaiset ikärajoitukset merkitsevät välittömästi ikään perustuvaa erilaista kohtelua, niitä on automaattisesti tarkasteltava välittömänä syrjintänä, sellaisena kuin se on määritelty direktiivin 2000/78 2 artiklassa.

75. Kun 6 artiklan 1 kohdassa säädetään erityisestä ja ylimääräisestä oikeuttamisperusteesta, siinä pyritään ottamaan huomioon ikään perustuvan syrjinnän erityinen luonne ja siihen liittyvät vaikeudet. Sen tarkoituksena on selvästi antaa jäsenvaltioille mahdollisuus pitää voimassa ikään perustuvat työsuhteita koskevat käytäntönsä ja ottaa käyttöön tai säilyttää ikärajoituksia, kunhan niillä on työllisyys- tai sosiaalipoliittinen oikeutettu tavoite. Tässä tarkoituksessa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa myös säädetään välittömästi ikään perustuvan erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteesta, joka on ainutlaatuinen direktiivin nojalla kiellettyjen syrjinnän muotojen joukossa. [25]

76. Toisin kuin Age Concern England näyttää esittävän, ikään perustuva erilainen kohtelu

24 – Ks. tältä osin esim. ratkaisuehdotukseni edellä alaviitteessä 6 mainitussa asiassa Palacios de la Villa, 61–63 kohta ja julkisasiamies Jacobsin ratkaisuehdotus alaviitteessä 5 mainitussa asiassa Lindorfer, 83 ja 84 kohta.

25 – Huomattakoon tässä yhteydessä, että kuten Age Concern England itse myönsi istunnossa, 6 artiklan 1 kohdassa viitataan mahdollisten oikeutettujen kohtelujen esimerkkien joukossa myös olosuhteisiin, jotka kuvaavat pikemminkin välillistä kuin välitöntä syrjintää, kuten esimerkiksi direktiivin 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan b alakohdassa. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan ja 6 artiklan 1 kohdan mukaisten perustelujen välisenä erona ei näin ollen ole välillisen ja välittömän syrjinnän ero.

on siten direktiivin nojalla mahdollista oikeuttaa laajemmin kuin direktiivin 1 artiklassa mainittuihin muihin syihin perustuva kohtelu. Tätä ei kuitenkaan pitäisi tulkita siten, että ikään perustuva syrjintä asetettaisiin direktiivin nojalla syrjintäperusteiden ”hierarkian” alapäähän. Se on pikemminkin ilmaus näiden perusteiden aineellisista eroista ja siitä, miten eri tavoin ne toimivat oikeudellisina perusteina. Kysymys ei ole arvoista tai merkityksestä vaan siitä, miten syrjintäkiellon soveltamisala vahvistetaan asianmukaisesti.

77. Kun tarkasteltavana on erityisesti esillä olevassa asiassa kysymyksessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö, jonka nojalla työnantajat voivat irtisanoa 65-vuotiaan ja tätä vanhemman työntekijän, jos irtisanomisen perusteena on eläkkeelle siirtyminen, tällaisella säännöksellä on katsottava otettavan käyttöön välittömästi ikään perustuva erilainen kohtelu, joka mahdollisesti merkitsee direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välitöntä syrjintää.

78. Sen mahdollista oikeuttamisperustetta on näin ollen arvioitava ainoastaan direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan perusteella. Tässä suhteessa asiassa Palacios de la Villa annetusta tuomiosta, joka niin ikään koski pakollisesta eläkkeelle siirtymisestä annettua säännöstä (joskin tietyiltä osin erilaista), saadaan selvitystä useaan tämän asian kannalta merkityksselliseen seikkaan.

79. Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan mukaisen perusteltavuuden tutkimisen osalta yhdyn komission ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen kantaan, jonka mukaan tarkastelun tasoa määritettäessä 6 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan kuuluvien kansallisten toimenpiteiden osalta merkitystä ei pitäisi antaa sanan ”asianmukaisesti” käytölle sanan ”objektiivisesti” yhteydessä. Oikeuskäytännön perusteella on selvää, että arvioidessaan kansallisten toimenpiteiden perusteltavuutta direktiivin 6 artiklan 1 kohdan nojalla yhteisöjen tuomioistuin ei tee sellaisenaan ”asianmukaisuutta” koskevaa erityistä tutkimusta. Yhteisöjen tuomioistuin näyttää pikemminkin soveltavan yhteistä käsitettä ”objektiivisesti ja asianmukaisesti” kysymyksessä olevan kansallisen toimenpiteen tavoitteen oikeutuksen ilmaisemiseen.[26] Age Concern England ei sitä paitsi ole kyennyt täsmentämään ilmaisulle ”asianmukainen” merkitystä, joka eroaisi ”objektiivisen” käsitteestä tarkastelun tasoa määritettäessä.

80. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi lisäksi asiassa Palacios de la Villa antamassaan tuomiossa, ettei kysymyksessä olevassa kansallisessa toimenpiteessä tarvitse nimen-

26 – Ks. alaviitteessä 4 mainittu asia Mangold, tuomion 59 ja 60 kohta ja alaviitteessä 6 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 64–66 kohta.

omaisesti viitata 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun kaltaiseen oikeutettuun tavoitteeseen, jotta se olisi perusteltu 6 artiklan 1 kohdan nojalla. Riittää, kun ”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”. [27]

81. Kun pidetään mielessä vanha lainsäädäntöohje ”lex imperat, non docet” (laissa määrätään, ei opeteta), mahdollisuuden säännöksen perusteltavuuteen ei pitäisi riippua sen nimenomaisesti mainituista tavoitteista.

82. Mielestäni tällaisessa mahdollisuudessa kuitenkin oletetaan, että joka tapauksessa on olemassa jonkinlaista lainsäädäntöä, ja olen samaa mieltä komission kanssa siitä, että tämä sisältyy epäilemättä myös 25 perustelukappaleeseen (”erityiset säädökset”) ja direktiivin 6 artiklan 1 kohdan sanamuotoon itsessään. Jälkimmäinen koskee ensisijaisesti kansallisia toimenpiteitä, jotka heijastavat sosiaali- ja työllisyyspoliittisia ratkaisuja eivätkä työnantajien yksittäisiä päätöksiä. [28] Näin ollen on jäsenvaltioiden asiana arvioida ikään perustuvaa erilaista kohtelua koskevien toimenpiteiden perusteltavuus ”kansallisen lainsäädännön puitteissa”.

83. Tämä ei kuitenkaan mielestäni poista mahdollisuutta pitää perusteltuina kansallisia säännöksiä, joissa annetaan viranomaisille tai jopa oikeussubjekteille jonkin verran harkintavaltaa tai mahdollisuus joustavuuteen. Se merkitsee vain sitä, että tarkasteltaessa esillä olevan kaltaisessa asiassa asetuksen 30 §:n kaltaista säännöstä direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kannalta kysymys ei ole siitä, onko työnantajan yksittäinen päätös pakottaa työntekijä siirtymään eläkkeelle perusteltu, vaan siitä, voidaanko säännöstä, jonka nojalla työnantajalla on oikeus toimia näin eläkkeelle siirtymisen perusteella, jos työntekijä on 65-vuotias tai tätä vanhempi, pitää perusteltuna oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla. [29]

84. Jos tällainen oikeutettu tavoite voidaan yksilöidä, direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa edellytetään seuraavaksi, että tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat ”asianmukaiset ja tarpeen”.

85. Tässä yhteydessä yhteisöjen tuomioistuin viittasi asiassa Palacios de la Villa antamassaan tuomiossa vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön, jonka mukaan ”jäsenvaltioilla ja mahdollisesti kansallisella tasolla työmarkkinaosapuolilla on laaja harkintavalta päätet-

27 – Alaviitteessä 6 mainittu asia, tuomion 54–57 kohta.

28 – Ks. tässä tarkoituksessa myös edellä alaviitteessä 6 mainitussa asiassa Palacios de la Villa annetun tuomion 69 kohtaan sisältyvä yhteisöjen tuomioistuimen viittaus siihen, mitä ”asianomaiset kansalliset viranomaiset voivat joutua päättämään”.

29 – Nähdäkseni tämän eron tekemättä jättäminen johtuu joistakin sekaannuksista ja täsmennysten puutteesta esillä olevassa asiassa.

täessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn tavoitteeseen, joka on yksi muiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteiden joukossa, ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa”. [30]

86. Lisäksi yhteisöjen tuomioistuin mainitsi useita monitahoisia perusteita, joita asianomaiset kansalliset viranomaiset voivat ottaa huomioon eläkesääntöjen osalta, ja katsoi, että jäsenvaltioiden toimivaltaisten viranomaisten tehtävänä on löytää oikeudenmukainen tasapaino kysymyksessä olevien eri intressien välillä, kunhan suhteellisuusperiaatetta noudatetaan. [31]

87. Tämä näyttäisi viittaavan siihen, että jäsenvaltioille on annettu suhteellisen laaja harkintavalta niiden päättäessä sosiaali- ja työllisyyspolitiikkaan liittyvän oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi käytettävistä keinoista, mikä mahdollisesti heijastuu myös yhteisöjen tuomioistuimen kyseisessä asiassa antaman vastauksen sanamuodosta, jonka mukaan tällaisille säännöksille ei ole estettä, jos ”tämän yleisen edun mukaisen tavoitteen toteuttamiskeinot eivät ole tähän tarkoitukseen nähden soveltumattomia ja tarpeettomia”. [32]

88. Edellä esitetyn perusteella ehdotan kysymykseen v) vastattavan siten, että pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaista säännöstä, jonka nojalla työnantajat voivat irtisanoa 65-vuotiaan tai tätä vanhemman työntekijän, jos irtisanomisen perusteena on eläkkeelle siirtyminen, voidaan lähtökohtaisesti pitää perusteltuna direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan nojalla, jos kyseisellä säännöksellä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, työllisyyspoliittinen ja työmarkkinoita koskeva oikeutettu tavoite ja tämän yleisen edun mukaisen tavoitteen saavuttamiseksi käyttöön otetut keinot eivät ole tähän tarkoitukseen nähden ilmeisen soveltumattomia ja tarpeettomia.

30 – Alaviitteessä 6 mainittu asia, tuomion 68 kohta, jossa viitataan alaviitteessä 4 mainitussa asiassa Mangold annetun tuomion 63 kohtaan.

31 – Alaviitteessä 6 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 68–71 kohta.

32 – Ks. alaviitteessä 6 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 77 kohta; ks. tältä osin täsmällisemmin tässä asiassa antamani ratkaisuehdotuksen 74 kohta.

V Ratkaisuehdotus

89. Tästä syystä ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa esitettyihin kysymyksiin seuraavasti:

– Direktiiviä 2000/78 sovelletaan asetuksen kaltaisiin kansallisiin säännöksiin, joiden nojalla työnantajat voivat irtisanoa 65-vuotiaan tai tätä vanhemman työntekijän eläkkeelle siirtymisen perusteella.

– Jäsenvaltiot voivat direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan nojalla antaa lainsäädäntöä, jonka mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos sen katsotaan olevan oikeasuhteinen keino 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi. Siinä ei kuitenkaan edellytetä, että jäsenvaltioiden on määriteltävä ne erilaisen kohtelun lajit, jotka voivat olla 6 artiklan 1 kohdan nojalla perusteltuja, joko luetteloimalla ne tai jollakin toisella, 6 artiklan 1 kohdassa olevan luettelon muotoa ja sisältöä vastaavalla tavalla.

– Pääasiassa kysymyksessä olevan kaltaista säännöstä, jonka nojalla työnantajat voivat irtisanoa 65-vuotiaan tai tätä vanhemman työntekijän, jos irtisanomisen perusteena on eläkkeelle siirtyminen, voidaan lähtökohtaisesti pitää perusteltuna direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan nojalla, jos kyseisellä säännöksellä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, työllisyyspoliittinen ja työmarkkinoita koskeva oikeutettu tavoite ja tämän yleisen edun mukaisen tavoitteen saavuttamiseksi käyttöön otetut keinot eivät ole tähän tarkoitukseen nähden ilmeisen soveltumattomia ja tarpeettomia.