UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

8 päivänä syyskuuta 2011 *

Yhdistetyissä asioissa C-297/10 ja C-298/10,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyynnöistä, jotka Bundesarbeitsgericht (Saksa) on esittänyt 20.5.2010 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 16.6.2010, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

Sabine Hennigs (C-297/10)

vastaan

Eisenbahn-Bundesamt,

ja

Land Berlin (C-298/10)

vastaan

Alexander Mai,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

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

julkisasiamies: V. Trstenjak,
kirjaaja: hallintovirkamies A. Impellizzeri,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 26.5.2011 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Sabine Hennigs, edustajinaan Rechtsanwalt M. Peiseler ja Rechtsanwalt A. Seulen,

– Alexander Mai, edustajanaan Rechtsanwalt H.-W. Behm,

– Land Berlin, edustajanaan Rechtsanwalt J. Zeisberg,

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

– Belgian hallitus, asiamiehinään M. Jacobs ja C. Pochet,

– Euroopan komissio, asiamiehinään V. Kreuschitz ja J. Enegren,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 ja 28 artiklan, ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) tulkintaa.

2 Nämä pyynnöt on esitetty asioissa, joissa asianosaisina on kaksi julkisen sektorin työsopimussuhteista toimihenkilöä, Sabine Hennigs ja Alexander Mai, sekä heidän työnantajansa Eisenbahn Bundesamt ja Land Berlin ja joka koskee heidän palkkojensa määräytymistä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

3 Direktiivin 2000/78 9, 11, 25 ja 36 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

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

– –

(11) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä voi haitata Euroopan yhteisön perustamissopimuksen tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista, elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä henkilöiden vapaata liikkuvuutta.

– –

(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.

– –

(36) Jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolien tehtäväksi niiden sitä yhdessä pyytäessä huolehtia tämän direktiivin täytäntöönpanosta työehtosopimuksia koskevien säännösten osalta, edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että ne pystyvät kaikkina aikoina takaamaan tämän direktiivin edellyttämät tulokset."

4 Direktiivin 2000/78 1 artiklassa säädetään, että direktiivin "tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa".

5 Tämän direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

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

b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos

i) [kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on objektiivisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella ja tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen] – –”

6 Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä ovat muun muassa työolot ja -ehdot, myös palkka.

7 Saman direktiivin 6 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

oikeutetulla tavoitteella], ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

a) erityisten 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 saami[selle],

– –”

8 Direktiivin 2000/78 16 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että

– –

b) yksittäisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin – – sisältyvät määräykset, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan.”

9 Direktiivin 2000/78 18 artiklassa täsmennetään seuraavaa:

”– – [J]äsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työehtosopimusten soveltamisalaan kuuluvien säännösten osalta työmarkkinaosapuolten tehtäväksi näiden yhteisestä pyynnöstä. Kyseisessä tapauksessa jäsenvaltioiden on varmistettava, että viimeistään 2. joulukuuta 2003 sinä päivänä, johon mennessä direktiivi on pitänyt saattaa osaksi kansallista lainsäädäntöä, työmarkkinaosapuolet ovat ottaneet sopimuksin käyttöön tarvittavat toimenpiteet, edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat koko ajan taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen. – –

Jäsenvaltiot voivat tarvittaessa erityisolosuhteiden huomioon ottamiseksi hyödyntää 2. joulukuuta 2003 alkavaa kolmen vuoden lisäaikaa ikään tai vammaisuuteen perustuvaan syrjintään liittyvien tämän direktiivin säännösten täytäntöön panemiseksi, jolloin yhteenlaskettu määräaika on enintään kuusi vuotta. Tässä tapauksessa niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä. – –”

10 Saksan liittotasavalta käytti tätä mahdollisuutta, joten tämän direktiivin ikään tai vammaisuuteen perustuvaa syrjintää koskevat säännökset oli pantava kyseisessä jäsenvaltiossa täytäntöön viimeistään 2.12.2006.

Kansallinen säännöstö

Yhdenvertaista kohtelua koskeva liittovaltion säännöstö

11 Direktiivi 2000/78 pantiin täytäntöön 14.8.2006 annetulla yleisellä yhdenvertaista kohtelua koskevalla lailla (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. 2006 I, s. 1897; jäljempänä AGG).

12 AGG:n 10 §:ssä, jonka otsikkona on ”Sallittu ikään perustuva erilainen kohtelu”, säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 8 §:ssä säädetään, ikään perustuva erilainen kohtelu on sallittua myös silloin, kun se on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella. Tämän tavoitteen toteuttamiskeinojen on oltava asianmukaisia ja tarpeen. Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti

– –

2. ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsylle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saamiselle.

– –”

Julkisen sektorin työsopimussuhteisiin toimihenkilöihin sovellettavat työehtosopimukset

13 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan työmarkkinaosapuolet määrittävät julkisen sektorin työsopimussuhteisten toimihenkilöiden palkkatason työehtosopimuksilla.

– Land Berlinin työsopimussuhteisiin toimihenkilöihin sovellettavat työehtosopimukset (asia C-298/10)

14 Pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikana Land Berlinin työsopimussuhteisten toimihenkilöiden työsuhteita säänneltiin 23.2.1961 tehdyllä liittovaltion julkisen sektorin työsopimussuhteisia toimihenkilöitä koskevalla työehtosopimuksella (Bundes-Angestelltentarifvertrag, jäljempänä BAT). Tämä työehtosopimus oli tehty liittovaltion työsopimussuhteisia toimihenkilöitä varten, mutta sitä sovellettiin myös osavaltioiden ja kuntien työsopimussuhteisiin toimihenkilöihin.

15 BAT:tä oli täydennetty BAT:n nojalla tehdyllä palkkoja koskevalla työehtosopimuksella nro 35 (Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT).

16 BAT:n 27 kohdan sanamuoto on seuraava:

”A. Liitteen 1a piiriin kuuluvat toimihenkilöt

– –

1) Palkkoja koskevassa työehtosopimuksessa palkkaluokkien peruspalkat määräytyvät ikäryhmien mukaisesti. Ensimmäisen ikäryhmän peruspalkkaa (alkuperuspalkkaa) maksetaan sen kuukauden alusta lähtien, jonka aikana palkkaluokkaan III–X kuuluva toimihenkilö täyttää 21 vuotta ja palkkaluokkaan I–II b kuuluva toimihenkilö täyttää 23 vuotta. Toimihenkilön palkka nousee aina kahden vuoden välein seuraavan

ikäryhmän peruspalkkatasolle, kunnes toimihenkilö alkaa saada viimeisen ikäryhmän peruspalkkaa (loppuperuspalkkaa).

2) Jos palkkaluokkaan III–X kuuluva toimihenkilö otetaan palvelukseen viimeistään sen kuukauden lopussa, jonka kuluessa hän täyttää 31 vuotta, hän saa oman ikäryhmänsä peruspalkan. Toimihenkilö, joka otetaan palvelukseen edellä mainittua ajankohtaa myöhemmin, saa sen ikäryhmän peruspalkan, joka saadaan vähentämällä hänen iästään palvelukseenottohetkellä puolet niistä vuosista, jotka ovat kuluneet sen jälkeen, kun hän täytti 31 vuotta. Toimihenkilön palkka nousee seuraavan ikäryhmän peruspalkkatasolle aina sen kuun alussa, jonka kuluessa hän täyttää parittomia vuosia, kunnes hän alkaa saada loppuperuspalkkaa. Palkkaluokkiin I–II b kuuluviin toimihenkilöihin sovelletaan ensimmäistä, toista ja kolmatta virkettä soveltuvin osin siten, että 31 vuotta korvataan 35 vuodella.

_ _”

17 Lisäksi BAT:n 27 kohdan C alakohdassa määrätään, että ammatillinen kokemus, joka on hankittu ennen kuin toimihenkilö on otettu palvelukseen, voidaan ottaa tietyin edellytyksin huomioon siten, että toimihenkilö luokitellaan ylemmälle palkkatasolle kuin sille, jolle hänet olisi normaalisti luokiteltu hänen ikänsä perusteella.

18 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää BAT:n osalta, että peruspalkka lasketaan palkkaluokittain. Palkkaluokka X on alin palkkaluokka ja palkkaluokka I on ylin palkkaluokka. Luokittelu palkkaluokkiin I–II a edellyttää lähtökohtaisesti, että toimihenkilöllä on yliopistotutkinto. Ikäryhmien osalta täsmennetään esimerkiksi, että palkkaluokissa I–I b loppuperuspalkka saavutetaan ikäryhmässä 47 eli silloin, kun toimihenkilö täyttää 47 vuotta. BAT:ssä määrätään myös, että peruspalkkaa täydennetään niin sanotulla paikkakuntalisällä, jolla pyritään kattamaan osittain toimihenkilöä rasittavat hänen perhetilanteeseensa liittyvät taloudelliset kustannukset.

19 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan BAT:n nojalla tehdyn palkkoja koskevan työehtosopimuksen nro 35 liitteessä 1c vahvistettiin palkkaluokkiin I–X kuuluvien toimihenkilöiden alku- ja loppuperuspalkat 1.5.2004 lukien. Kyseinen tuomioistuin täsmentää myös, että BAT oli voimassa Land Berlinin työsopimussuhteisten toimihenkilöiden osalta 1.4.2010 saakka.

– Liittovaltion työsopimussuhteisiin toimihenkilöihin sovellettavat työehtosopimukset (asia C-297/10)

20 Liittovaltion työsopimussuhteisten toimihenkilöiden työsuhteita säänneltiin 1.10.2005 saakka BAT:llä ja BAT:n nojalla tehdyllä palkkoja koskevalla työehtosopimuksella nro 35.

21 BAT ja BAT:n nojalla tehty palkkoja koskeva työehtosopimus nro 35 korvattiin kyseisestä päivästä lukien liittovaltion ja kuntien toimihenkilöiden osalta julkisen sektorin työehtosopimuksella (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, jäljempänä TVöD).

22 TVöD:ssä ei enää määrätä ikäryhmistä eikä niin sanotusta paikkakuntalisästä. Yhtenäinen palkkausjärjestelmä perustuu sellaisiin perusteisiin kuin työtehtävät, ammatillinen kokemus ja henkilökohtainen suoritus. Palkkaluokka määritetään työtehtävien perusteella. Palkkataso määritetään ammatillisen kokemuksen ja henkilökohtaisen suorituksen perusteella.

23 Liittovaltion työsopimussuhteiset toimihenkilöt luokiteltiin 1.10.2005 lukien uudelleen TVöD:ssä määrätyn uuden palkkausjärjestelmän mukaisesti. Tämän uudelleenluokittelun yksityiskohdista määrätään liittovaltion työsopimussuhteisten toimihenkilöiden TVöD:n mukaiseen järjestelmään siirtymistä ja siirtymäkauden määräyksiä koskevassa työehtosopimuksessa (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts, jäljempänä TVÜ-Bund).

24 BAT:n soveltamisalaan kuuluvien työsopimussuhteisten toimihenkilöiden uudelleenluokittelu tapahtui kahdessa vaiheessa.

25 TVÜ-Bundin 5 kohdan mukaan ensinnäkin laskettiin vertailupalkka syyskuussa 2005 saatujen palkkojen perusteella. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan tällainen uudelleenluokittelu mahdollisti sen, että toimihenkilö sai aikaisemman palkkansa suuruista palkkaa, joten hän säilytti saavuttamansa oikeudet.

26 TVÜ-Bundin 6 kohdan mukaan toimihenkilöt luokiteltiin vertailupalkan perusteella sen palkkaluokan, johon heidät oli luokiteltu, henkilökohtaiselle välipalkkatasolle kahden vuoden ajaksi. Lopullinen uudelleenluokittelu toteutettiin 1.10.2007 lukien siten, että henkilökohtaiselta välipalkkatasolta siirryttiin palkkaluokan seuraavalle ylemmälle yleiselle palkkatasolle.

27 Toimihenkilöiden lopullisen uudelleenluokittelun jälkeen toimihenkilöiden palkka kehittyy TVöD:ssä vahvistettujen perusteiden pohjalta.

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

Asia C-298/10

28 Alexander Mai, joka syntyi 28.12.1967, työskenteli Land Berlinin työsopimussuhteisena toimihenkilönä 16.3.1998–31.3.2009. Hän toimi hoitokodin johtajana. Hänet oli luokiteltu tässä ominaisuudessaan BAT:n palkkaluokkaan I a, ja hän sai peruspalkkaa, jonka kuukausittainen bruttomäärä oli 3 336,09 euroa. Ikäryhmän 47 bruttomääräinen kuukausittainen peruspalkka oli tässä palkkaluokassa 3 787,14 euroa.

29 Mai vaati työnantajaltaan, että hänelle maksettaisiin ikäryhmän 47 mukaista palkkaa, vaikka hän ei ollut täyttänyt 47:ää vuotta. Hän nimittäin katsoo, että peruspalkan porrastaminen ikäryhmien mukaan merkitsee ikään perustuvaa syrjintää, josta aiheutuu vahinkoa nuorimmille toimihenkilöille. Hän nosti kanteen ja vaati, että Land Berlin maksaa hänelle ikäryhmän 47 peruspalkkaa BAT:n palkkaluokassa I a 1.9.2006 ja 31.3.2009 väliseltä ajanjaksolta.

30 Tämän menettelyn yhteydessä Land Berlin teki Bundesarbeitsgerichtiin Revisionvalituksen. Kyseisen tuomioistuimen mukaan Mai vaatii palkkaa, joka ei ole BAT:n määräysten mukainen. Hänen vaatimuksensa voidaan hyväksyä ainoastaan silloin, jos katsotaan, että peruspalkkojen laskeminen ikäryhmien mukaan merkitsee ikään perustuvaa syrjintää sekä on perusoikeuskirjan 21 artiklan ja direktiivin 2000/78 vastaista.

31 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan b alakohdassa säädetään, että ikään perustuva erilainen kohtelu voidaan sallia silloin, kun se muodostuu muun muassa ikään liittyvien ehtojen asettamisesta tiettyjen työhön liittyvien etujen saamiselle.

32 BAT:n mukaisten ikäryhmien voidaan katsoa kuvastavan ammatillista kokemusta. Ammatillinen kokemus ei kuitenkaan aina lisäänny palveluajan pituuden kasvaessa. Joskus se jopa vähenee. Tällaisessa tilanteessa ikää koskeva peruste ei yleensä ilmennä ammatillista kokemusta.

33 Bundesarbeitsgericht pohtii sitä, muuttaako se seikka, että BAT on työmarkkinaosapuolten neuvottelema työehtosopimus, lähestymistapaa ongelmiin, jotka ovat nousseet esiin perusoikeuskirjan 28 artiklan, jossa tunnustetaan oikeus neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia, yhteydessä.

34 Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Rikotaanko [BAT:n] 27 kohdassa – luettuna yhdessä BAT:n nojalla tehdyn palkkoja koskevan työehtosopimuksen nro 35 kanssa – määrätyn kaltaisella työehtosopimukseen perustuvalla julkisen sektorin työsopimussuhteisten toimihenkilöiden palkkausjärjestelmällä, jossa peruspalkat määräytyvät yksittäisissä palkkaluokissa ikäryhmien mukaan, primaarioikeudessa vahvistettua ikään perustuvan syrjinnän kieltoa (nykyään perusoikeuskirjan 21 artikla), sellaisena kuin se on konkretisoituna direktiivillä 2000/78, kun otetaan huomioon myös primaarioikeudessa vahvistettu työmarkkinaosapuolten oikeus neuvotella työehtosopimuksia (nykyään perusoikeuskirjan 28 artikla)? ”

Asia C-297/10

35 Sabine Hennigs on työskennellyt 1.2.2004 lähtien rakennusinsinöörinä Eisenbahn-Bundesamtissa, joka on liittovaltion viranomainen.

36 Asianomainen oli luokiteltu BAT:n nojalla liitteessä 1a olevaan palkkaluokkaan IV a. Koska hän oli 41-vuotias, kun hänet otettiin palvelukseen, hänet luokiteltiin ikäryhmään 35 BAT:n 27 kohdan A alakohdan 2 alakohdan määräysten nojalla.

37 BAT:stä TVöD:hen siirtymisen yhteydessä Hennigs luokiteltiin uudelleen ikäryhmän 37 perusteella lasketun yhteensä 3 185,33 euron suuruisen bruttovertailupalkan perusteella. Tämän määrän perusteella hänet luokiteltiin palkkatasojen 3 ja 4 väliselle henkilökohtaiselle välitasolle palkkaluokkaan 11. Hänet luokiteltiin 1.10.2007

palkkaluokan 11 palkkatasolle 4, minkä perusteella hänellä oli oikeus saada 3 200 euron suuruista bruttokuukausipalkkaa.

38 Hennigs ei riitauta palkkaluokkaansa vaan palkkaluokkansa palkkatason. Hän väittää, että jos hänet olisi luokiteltu palkkaluokan 11 palkkatasolle 5, hän olisi saanut bruttona 435 euroa enemmän kuukaudessa. Hän siis nosti kanteen ja vaati, että hänet luokitellaan tällä tavalla.

39 Hän väittää, että BAT:n mukainen ikäryhmiä koskeva järjestelmä merkitsi ikään perustuvaa syrjintää ja että TVöD:ssä jatketaan tätä syrjintää.

40 Bundesarbeitsgericht, jonka ratkaistavana on Hennigsin tekemä Revision-valitus, huomauttaa, että se, että Hennigs luokiteltaisiin hänen vaatimuksensa mukaisesti palkkaluokan 11 palkkatasolle 5, edellyttäisi, että hänen uudelleenluokittelunsa ei perustuisi BAT:n soveltamisesta johtuvaan palkkaan. Tämä olisi mahdollista ainoastaan, jos BAT olisi – siltä osin kuin siinä määrätään palkkojen laskemisesta ikäryhmien perusteella – lainvastainen sen vuoksi, että ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta on loukattu. Tältä osin Bundesarbeitsgericht viittaa asiaan C-298/10.

41 TVÜ-Bundin osalta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii työmarkkinaosapuolilla olevaa harkintavaltaa siirtyä työehtosopimukseen perustuvasta järjestelmästä, jossa palkka määritetään iän perusteella, järjestelmään, joka perustuu muihin perusteisiin, ja ottaa kyseiseen järjestelmään osittain aikaisempia palkkauksen osatekijöitä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii myös, pitäisikö perusoikeus neuvotella työehtosopimuksia ottaa huomioon arvioitaessa sitä, onko tavoiteltu päämäärä oikeutettu. Jos siirtymämääräykset ovat ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen vastaisia, Bundesarbeitsgericht haluaa tietää, olisiko työmarkkinaosapuolten pitänyt välittömästi poistaa BAT:n mukainen syrjivä järjestelmä vai voisivatko ne pitää osittain väliaikaisesti voimassa tietyt syrjivät määräykset, jotta kyseisten toimihenkilöiden saavuttamat oikeudet säilyisivät väliaikaisesti, ja määrätä näiden

määräysten asteittaisesta poistamisesta. Nämä pohdinnat ovat toisen ja kolmannen kysymyksen kohteena.

42 Tässä yhteydessä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, voiko niiden kustannusten suhteettomuus, joista työnantajan olisi vastattava, jos syrjinnän perusteet poistettaisiin välittömästi, oikeuttaa syrjivien määräysten väliaikaisen voimassa pitämisen. Tämä seikka on neljännen kysymyksen kohteena.

43 Viidennessä kysymyksessä Bundesarbeitsgericht pohtii, missä määräajassa työmarkkinaosapuolten on poistettava työehtosopimukseen perustuva syrjivä järjestelmä, kun otetaan huomioon perusteltua luottamusta, joka toimihenkilöillä on ollut olemassa olevaan työehtosopimukseen perustuvaan järjestelmään, koskeva luottamuksensuojan periaate.

44 Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset, joista ensimmäinen on sama kuin asiassa C-298/10 esitetty kysymys:

”1) Rikotaanko [BAT:n] 27 kohdassa – luettuna yhdessä BAT:n nojalla tehdyn palkkoja koskevan työehtosopimuksen nro 35 kanssa – määrätyn kaltaisella työehtosopimukseen perustuvalla julkisen sektorin työsopimussuhteisten toimihenkilöiden palkkausjärjestelmällä, jossa peruspalkat määräytyvät yksittäisissä palkkaluokissa ikäryhmien mukaan, primaarioikeudessa vahvistettua ikään perustuvan syrjinnän kieltoa (nykyään perusoikeuskirjan 21 artikla), sellaisena kuin se on konkretisoituna direktiivillä 2000/78, kun otetaan huomioon myös primaarioikeudessa vahvistettu työmarkkinaosapuolten oikeus neuvotella työehtosopimuksia (nykyään perusoikeuskirjan 28 artikla)?

2) Jos unionin tuomioistuin tai Bundesarbeitsgericht unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisussa annettujen ohjeiden perusteella vastaa myöntävästi ensimmäiseen kysymykseen:

a) Antaako oikeus neuvotella työehtosopimuksia työmarkkinaosapuolille liikkumavaraa tällaisen syrjinnän poistamiseen siten, että toimihenkilöt säilyttävät vanhassa työehtosopimukseen perustuvassa järjestelmässä saavuttamansa edut ja heidät siirretään työehtosopimukseen perustuvaan uuteen palkkausjärjestelmään, jossa palkka määräytyy työtehtävien, henkilökohtaisen suorituksen ja ammatillisen kokemuksen mukaan?

b) Onko kysymykseen 2 a) joka tapauksessa vastattava myöntävästi silloin, kun uuteen järjestelmään siirretyille toimihenkilöille määritellään lopullisesti työehtosopimukseen perustuvassa uudessa palkkausjärjestelmässä yksittäisten palkkaluokkien sisäiset palkkatasot myös muilla perusteilla kuin vanhassa järjestelmässä perusteena olleen ikäryhmän mukaan ja kun uudessa järjestelmässä ylemmän palkkatason saavuttaneilla toimihenkilöillä on yleensä enemmän ammatillista kokemusta kuin alemmalle palkkatasolle luokitelluilla toimihenkilöillä?

3) Jos unionin tuomioistuin tai Bundesarbeitsgericht unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisussa annettujen ohjeiden perusteella vastaa kieltävästi kysymyksiin 2 a) ja b):

a) Onko ikään perustuva välillinen syrjintä oikeutettua siksi, että se liittyy oikeutettuun tavoitteeseen säilyttää sosiaaliset edut, ja siksi, että vanhempien ja nuorempien toimihenkilöiden erilaisen kohtelun jatkaminen väliaikaisesti siirtymäjärjestelyn yhteydessä on asianmukainen ja tarpeellinen keino tämän tavoitteen saavuttamiseksi, jos tämä erilainen kohtelu poistetaan asteittain ja jos tosiasiallisesti ainoa vaihtoehto olisi vanhempien toimihenkilöiden palkkojen alentaminen?

b) Kun otetaan huomioon oikeus neuvotella työehtosopimuksia ja siihen liittyvä työehtosopimusvapaus, onko kysymykseen 3 a) joka tapauksessa vastattava myöntävästi silloin, kun työmarkkinaosapuolet sopivat tällaisesta siirtymäjärjestelystä?

4) Jos unionin tuomioistuin tai Bundesarbeitsgericht unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisussa annettujen ohjeiden perusteella vastaa kieltävästi kysymyksiin 3 a) ja b):

Voidaanko primaarioikeudessa vahvistetun ikään perustuvan syrjinnän kiellon rikkominen, joka on ominaista työehtosopimukseen perustuvalle palkkausjärjestelmälle ja jonka vuoksi järjestelmä on kaiken kaikkiaan tehoton, poistaa, kun otetaan huomioon myös siihen liittyvät asianomaisille työnantajille aiheutuvat lisäkustannukset ja työmarkkinaosapuolten oikeus neuvotella työehtosopimuksia, ainoastaan siten, että työehtosopimuksen mukaista palkkausjärjestelmää sovellettaessa perustaksi otetaan unionin oikeuden mukaisen uuden järjestelyn voimaantuloon saakka kulloinkin vain kaikkein ylin ikäryhmä?

5) Jos unionin tuomioistuin tai Bundesarbeitsgericht unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisussa annettujen ohjeiden perusteella vastaa kieltävästi neljänteen kysymykseen:

Kun otetaan huomioon työmarkkinaosapuolten oikeus neuvotella työehtosopimuksia, olisiko unionin oikeudessa vahvistetun ikään perustuvan syrjinnän kiellon ja tämän kiellon rikkomisesta aiheutuvia tehokkaita seuraamuksia koskevan vaatimuksen mukaista antaa työmarkkinaosapuolille lyhyehkö (esimerkiksi kuuden kuukauden pituinen) määräaika, jonka kuluessa niiden olisi taannehtivasti korjattava sopimansa palkkausjärjestelmän tehottomuus, sekä ohjeet siitä, että työehtosopimusten määräyksiä sovellettaessa on otettava kussakin tapauksessa perustaksi kaikkein ylin ikäryhmä, jollei unionin oikeuden mukaista uutta järjestelyä toteuteta määräajan kuluessa, ja millaisen ajallisen liikkumavaran

työmarkkinaosapuolet voisivat saada unionin oikeuden mukaisen uuden järjestelyn taannehtivaa vaikutusta varten?”

45 Unionin tuomioistuimen presidentin 24.9.2010 antamalla määräyksellä asiat C-297/10 ja C-298/10 yhdistettiin kirjallista ja suullista käsittelyä sekä tuomion antamista varten.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Alustavat huomautukset

46 Ennakkoratkaisukysymyksissään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta tulkitsemaan primaarioikeudessa, perusoikeuskirjan 21 artiklassa, vahvistettua ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta, sellaisena kuin se on konkretisoituna direktiivillä 2000/78.

47 On muistutettava, että unionin tuomioistuin on hyväksynyt ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen, jota on pidettävä unionin oikeuden yleisenä periaatteena ja jota on konkretisoitu työn ja ammatin osalta direktiivillä 2000/78 (ks. vastaavasti asia C-555/07, Kücükdeveci, tuomio 19.1.2010, Kok., s. I-365, 21 kohta). Kielto, joka koskee kaikenlaista syrjintää, joka perustuu muun muassa ikään, on sisällytetty perusoikeuskirjan, jolla on 1.12.2009 lähtien sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla, 21 artiklaan.

48 Jotta esitettyihin kysymyksiin voidaan vastata, on tutkittava, kuuluvatko pääasioissa kyseessä olevat toimenpiteet direktiivin 2000/78 soveltamisalaan.

49 Tältä osin sekä direktiivin nimestä ja johdanto-osasta että sisällöstä ja tarkoituksesta ilmenee, että direktiivillä pyritään luomaan yleiset puitteet henkilöiden yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi ”työssä ja ammatissa” antamalla tehokasta suojaa sellaista syrjintää vastaan, joka perustuu johonkin direktiivin 1 artiklassa mainituista perusteista, joista yksi on ikä (ks. asia C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, tuomio 12.10.2010, Kok., s. I-9343, 19 kohta).

50 Tämän direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdasta ilmenee, että direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä ovat muun muassa työolot ja -ehdot, myös palkka.

51 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toimittamista tiedoista ilmenee, että pääasioissa kyseessä olevissa toimenpiteissä määrätään julkisen sektorin työsopimussuhteisia toimihenkilöitä koskevasta palkkausjärjestelmästä. Nämä toimenpiteet siis vaikuttavat kyseisten toimihenkilöiden palkkaehtoihin direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitetulla tavalla.

Asiassa C-297/10 esitetty ensimmäinen kysymys ja asiassa C-298/10 esitetty ainoa kysymys

52 Asiassa C-297/10 esitetyllä ensimmäisellä kysymyksellään ja asiassa C-298/10 esitetyllä ainoalla kysymyksellään, jotka ovat identtiset, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko perusoikeuskirjan 21 artiklassa vahvistettua ja direktiivillä 2000/78 konkretisoitua ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta sekä

etenkin kyseisen direktiivin 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasioissa kyseessä olevan kaltaiselle työehtosopimuksessa toteutetulle toimenpiteelle, jonka mukaan toimihenkilön peruspalkan palkkataso määritetään kussakin palkkaluokassa kyseisen toimihenkilön palvelukseen ottamisen yhteydessä hänen ikänsä perusteella. Kyseinen tuomioistuin pohtii lisäksi sitä, onko tässä tulkinnassa otettava huomioon perusoikeuskirjan 28 artiklassa vahvistettu oikeus neuvotella työehtosopimuksia.

53 Ensinnäkin on tutkittava, sisältyykö pääasioissa kyseessä olevaan säännöstöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua ikään perustuvaa erilaista kohtelua. Tässä yhteydessä on muistutettava, että kyseisen säännöksen mukaan ”’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista [tämän direktiivin] 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä”. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että 2 artiklan 1 kohtaa sovellettaessa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin saman direktiivin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa olevaa henkilöä.

54 Käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toimittamista tiedoista ilmenee, että kunkin toimen peruspalkka riippuu BAT:llä luodussa järjestelmässä ensinnäkin luokittelusta tiettyyn palkkaluokkaan. Palkkaluokka X on alin palkkaluokka ja palkkaluokka I on ylin palkkaluokka. Luokittelu kuhunkin palkkaluokkaan tehdään toimihenkilön työtehtävien luonteen perusteella.

55 Toiseksi kussakin palkkaluokassa toimihenkilön peruspalkka vahvistetaan, kun kyseinen toimihenkilö otetaan palvelukseen tässä palkkaluokassa, ikäryhmän, johon kyseinen toimihenkilö kuuluu, perusteella. Hänen palkkansa nousee aina kahden vuoden välein seuraavan ikäryhmän peruspalkkatasolle, kunnes hän alkaa saada palkkaluokkansa viimeisen ikäryhmän peruspalkkaa.

56 Näin ollen 21-vuotiaana palkkaluokassa VI b palvelukseen otettu toimihenkilö luokitellaan tämän palkkaluokan ikäryhmään 21, kun taas 27-vuotiaana samassa palkkaluokassa palvelukseen otettu toimihenkilö luokitellaan ikäryhmään 27.

57 Tämän säännön vaikutus on vähäisempi silloin, kun toimihenkilö on otettu palvelukseen sen kuukauden jälkeen, jonka kuluessa hän täyttää 31 vuotta (jos hänet on luokiteltu johonkin palkkaluokista III–X) tai jonka kuluessa hän täyttää 35 vuotta (jos hänet on luokiteltu johonkin palkkaluokista I–II b). Tässä tapauksessa peruspalkka on sen ikäryhmän peruspalkka, joka saadaan vähentämällä toimihenkilön iästä palvelukseenottohetkellä puolet niistä vuosista, jotka ovat kuluneet sen jälkeen, kun hän täytti 31 vuotta (tai 35 vuotta palkkaluokan mukaan). Siten Hennigsin kaltainen toimihenkilö, joka oli 41-vuotias, kun hänet otettiin palvelukseen palkkaluokassa IV a, sai ikäryhmän 35 peruspalkkaa, eli hänen 31-vuotissyntymäpäivänsä ja 41-vuotissyntymäpäivänsä välisestä ajanjaksosta otettiin huomioon ainoastaan puolet.

58 On siis selvää, että kahden samana päivänä samassa palkkaluokassa palvelukseen otetun toimihenkilön saama peruspalkka on erilainen sen mukaan, minkä ikäisiä he olivat palvelukseenottohetkellä. Tästä seuraa, että nämä kaksi toimihenkilöä ovat vertailukelpoisissa tilanteissa ja että toinen heistä saa pienempää peruspalkkaa kuin toinen. Kyseistä toimihenkilöä kohdellaan siis ikänsä perusteella epäedullisemmin kuin toista toimihenkilöä.

59 Näin ollen BAT:n 27 kohdassa – luettuna yhdessä BAT:n nojalla tehdyn palkkoja koskevan työehtosopimuksen nro 35 kanssa – luodulla palkkausjärjestelmällä otetaan käyttöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu ikää koskevaan perusteeseen välittömästi perustuva erilainen kohtelu.

60 Toiseksi on tutkittava, voiko tällainen erilainen kohtelu olla oikeutettua direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan perusteella.

61 Kyseisen säännöksen ensimmäisessä alakohdassa todetaan, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos se on kansallisessa oikeudessa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella, erityisesti työllisyyspoliittisella, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevalla oikeutetulla tavoitteella, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

62 Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelun tässä vaiheessa on tutkittava, kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on pyytänyt unionin tuomioistuimelta, vaikuttaako se seikka, että BAT on työehtosopimus, sen arviointiin, onko BAT:n 27 kohdassa – luettuna yhdessä BAT:n nojalla tehdyn palkkoja koskevan työehtosopimuksen nro 35 kanssa – määrätty ikään perustuva erilainen kohtelu oikeutettua.

63 Tältä osin direktiivin 2000/78 16 artiklan ensimmäisen kohdan b alakohdasta ilmenee selvästi, että työehtosopimuksissa on, kuten laeissa, asetuksissa ja hallinnollisissa määräyksissä, noudatettava tässä direktiivissä täytäntöön pantua periaatetta.

64 Samoin kyseisen direktiivin 18 artiklassa täsmennetään, että jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolien tehtäväksi niiden sitä yhdessä pyytäessä huolehtia tämän direktiivin täytäntöönpanosta työehtosopimuksia koskevien säännösten osalta.

65 Oikeuskäytännössä on toistuvasti todettu, että kansallisella tasolla työmarkkinaosapuolet voivat, samoin kuin jäsenvaltiotkin, toteuttaa toimenpiteitä, jotka sisältävät ikään perustuvaa erilaista kohtelua, direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan nojalla. Niillä on, kuten jäsenvaltioilla, laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn tavoitteeseen, joka on yksi muiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteiden joukossa, ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa (ks. asia C-411/05, Palacios de la

Villa, tuomio 16.10.2007, Kok., s. I-8531, 68 kohta ja asia C-45/09, Rosenbladt, tuomio 12.10.2010, Kok., s. I-9391, 41 kohta). Tätä harkintavaltaa käytettäessä ikään perustuvan erilaisen kohtelun on oltava asianmukaista ja tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

66 Työehtosopimuksilla toteutettujen toimenpiteiden luonne eroaa niiden toimenpiteiden luonteesta, jotka jäsenvaltiot ovat yksipuolisesti toteuttaneet laeilla tai asetuksilla, sillä työmarkkinaosapuolet ovat silloin, kun ne ovat käyttäneet perusoikeuskirjan 28 artiklassa tunnustettua perusoikeuttaan neuvotella työehtosopimuksia, huolehtineet intressiensä välisen tasapainon määrittämisestä (ks. vastaavasti em. asia Rosenbladt, tuomion 67 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

67 Koska perusoikeuskirjan 28 artiklassa julistettu oikeus neuvotella työehtosopimuksia kuuluu unionin oikeuden säännöksiin, sitä on käytettävä unionin oikeuden soveltamisalalla unionin oikeuden mukaisesti (ks. vastaavasti asia C-438/05, International Transport Workers' Federation ja Suomen Merimies-Unioni, ns. Viking Line -tapaus, tuomio 11.12.2007, Kok., s. I-10779, 44 kohta ja asia C-341/05, Laval un Partneri, tuomio 18.12.2007, Kok., s. I-11767, 91 kohta).

68 Silloin, kun työmarkkinaosapuolet toteuttavat toimenpiteitä, jotka kuuluvat direktiivin 2000/78, jossa konkretisoidaan työn ja ammatin osalta ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaate, soveltamisalaan, niiden on näin ollen noudatettava tätä direktiiviä (ks. vastaavasti asia C-127/92, Enderby, tuomio 27.10.1993, Kok., s. I-5535, Kok. Ep. XIV, s. I-429, 22 kohta).

69 Arvioitaessa sitä, onko pääasioissa kyseessä olevan toimenpiteen tavoite oikeutettu sekä tämä toimenpide asianmukainen ja tarpeen kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi, on todettava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ja Saksan hallitus esittävät, että korkeampaa palkkaa voidaan perustella toimihenkilön pidemmällä ammatillisella kokemuksella ja että tällä korkeammalla palkalla palkitaan hänen työnantajauskollisuutensa. Lisäksi oikeuskirjallisuuden tietyn osan ja alemman oikeusasteen tuomioistuinten mukaan korkeampi peruspalkka, jonka vanhemmat toimihenkilöt saavat, kun

heidät otetaan palvelukseen, kompensoi heidän taloudellisia tarpeitaan, jotka ovat useimmiten suurempia, kun otetaan huomioon heidän sosiaalinen ympäristönsä.

70 Saksan hallituksen väitteestä, joka koskee vanhempien toimihenkilöiden suurempia taloudellisia tarpeita, jotka liittyvät heidän sosiaaliseen ympäristöönsä, on yhtäältä todettava, ettei ole osoitettu, että toimihenkilöiden iän ja heidän taloudellisten tarpeidensa välillä on olemassa suora yhteys. Nuorella toimihenkilöllä saattaa olla vastattavanaan merkittäviä perhekustannuksia, kun taas vanhempi toimihenkilö voi olla naimaton henkilö, jolla ei ole huollettavia lapsia. Toisaalta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on täsmentänyt, että julkisen sektorin työsopimussuhteisten toimihenkilöiden peruspalkkaa täydennetään niin sanotulla paikkakuntalisällä, jonka suuruus määräytyy toimihenkilön perhekustannusten perusteella.

71 Saksan hallitus täsmentää unionin tuomioistuimelle esittämissään huomautuksissa, että ikää koskeva peruste, jota käytetään peruspalkan vahvistamisessa palvelukseen ottamisen yhteydessä, on ainoastaan kätevämpi tapa muodostaa toimihenkilöiden ryhmiä siten, että heidän ammatillinen kokemuksensa otetaan kokonaisvaltaisesti huomioon. Kun BAT:hen perustuva järjestelmä luotiin, toimihenkilöiden iän ja heidän suorittamien työtehtävien välillä oli olemassa suora yhteys. Kun palvelukseen ottaminen tapahtuu sen jälkeen, kun toimihenkilö on täyttänyt 31 vuotta (tai 35 vuotta), palkan ikäryhmä ei määräydy enää pelkästään toimihenkilön iän perusteella. Tämä on perusteltua siksi, että tietystä hetkestä alkaen myöhään palvelukseen otetuilla henkilöillä ei ole sellaista ammatillista kokemusta, joka on täysin tarpeellista niiden työtehtävien, joita he tulevat suorittamaan, kannalta. Tällä toimenpiteellä on näin ollen oikeutettu tavoite, ja se on asianmukainen ja tarpeen.

72 Näistä huomautuksista ilmenee, että tavoitteena, jonka sekä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin että Saksan hallitus ovat maininneet, on halu luoda julkisen sektorin työsopimussuhteisten toimihenkilöiden palkkausjärjestelmä siinä tarkoituksessa, että toimihenkilöiden ammatillinen kokemus otetaan huomioon. Tämän tavoitteen on lähtökohtaisesti katsottava oikeuttavan ”[kansallisessa oikeudessa] objektiivisesti ja asianmukaisesti” direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetun ikään perustuvan erilaisen kohtelun. On muistutettava, että unionin

tuomioistuin on todennut, että se, että työntekijän hankkima kokemus, jonka vuoksi työntekijä suoriutuu paremmin työtehtävistään, palkitaan, on yleensä palkkapolitiikan oikeutettu tavoite (ks. asia C-17/05, Cadman, tuomio 3.10.2006, Kok., s. I-9583, 34 kohta ja asia C-88/08, Hütter, tuomio 18.6.2009, Kok., s. I-5325, 47 kohta). Tästä seuraa, että tämä tavoite on ”oikeutettu” tässä säännöksessä tarkoitetulla tavalla.

73 On vielä tarkastettava, ovatko tämän tavoitteen toteuttamiskeinot työmarkkinaosapuolille annetun ja tämän tuomion 65 kohdassa mainitun laajan harkintavallan puitteissa ”asianmukaisia ja tarpeen” kyseisen säännöksen sanamuodon mukaisesti.

74 Unionin tuomioistuin on todennut, että palvelusaikaa koskevan perusteen käyttäminen on yleensä asianmukaista tämän tavoitteen saavuttamiseksi, sillä palvelusaika liittyy läheisesti ammatilliseen kokemukseen (ks. vastaavasti asia 109/88, Danfoss, tuomio 17.10.1989, Kok., s. 3199, Kok. Ep. X, s. 201, 24 ja 25 kohta; em. asia Cadman, tuomion 34 ja 35 kohta ja em. asia Hütter, tuomion 47 kohta).

75 Vaikka pääasioissa kyseessä oleva toimenpide mahdollistaa sen, että toimihenkilö etenee palkkaluokkansa ylemmille palkkatasoille hänen ikänsä karttumisen ja siten hänen palvelusaikansa pituuden kasvamisen mukaisesti, on kuitenkin todettava, että kun toimihenkilö, jolla ei ole lainkaan ammatillista koulutusta, otetaan palvelukseen, hänen alkuluokittelunsa tietyn palkkaluokan tietylle palkkatasolle perustuu ainoastaan hänen ikäänsä.

76 Näin ollen toimihenkilö, jolla ei ole lainkaan ammatillista kokemusta ja joka on otettu 30-vuotiaana palvelukseen toimeen, joka on luokiteltu johonkin palkkaluokista III–X, saa siitä lähtien, kun hänet on otettu palvelukseen, peruspalkkaa, joka vastaa sellaisen toimihenkilön saamaa peruspalkkaa, joka on samanikäinen ja jolla on sama toimi, mutta joka on otettu 21-vuotiaana palvelukseen ja jonka palvelusaika ja ammatillinen kokemus työssään on 9 vuoden pituinen. Samoin ensiksi mainittu toimihenkilö

saavuttaa palkkaluokkansa ylimmän palkkatason siten, että hänen palvelusaikansa ja ammatillinen kokemuksensa ovat lyhyemmät kuin viimeksi mainitun toimihenkilön, joka on otettu 21-vuotiaana palvelukseen palkkaluokkansa perustasolla, palvelusaika ja ammatillinen kokemus. Vaikka onkin totta, että BAT:n 27 kohdan C alakohdan mukaan on tietyin edellytyksin mahdollista ottaa huomioon toimihenkilön ennen hänen palvelukseen ottamistaan hankkima ammatillinen kokemus siten, että hänet luokitellaan ylemmälle palkkatasolle kuin sille, jolle hänet olisi normaalisti luokiteltu hänen ikänsä perusteella, Saksan hallitus on täsmentänyt istunnossa, että päinvastaisessa tapauksessa se, että toimihenkilöllä ei ole työkokemusta, ei johda siihen, että hänet luokitellaan alemmalle palkkatasolle kuin sille, jolle hänet luokitellaan hänen ikänsä perusteella.

77 Näin ollen se, että julkisen sektorin työsopimussuhteisen toimihenkilön peruspalkan palkkataso määritetään palvelukseen ottamisen yhteydessä iän perusteella, ylittää sen, mikä on tarpeen ja asianmukaista oikeutetun tavoitteen, johon Saksan hallitus on vedonnut ja joka on toimihenkilön ennen hänen palvelukseen ottamistaan hankkiman ammatillisen kokemuksen huomioon ottaminen, saavuttamiseksi. Tässä yhteydessä on todettava, että peruste, jossa nojaudutaan palvelusaikaan tai hankittuun ammatilliseen kokemukseen eikä ikään, vaikuttaa direktiivin 2000/78 kannalta sopivammalta edellä mainitun oikeutetun tavoitteen toteuttamiseksi. Se, että useiden nuorena palvelukseen otettujen toimihenkilöiden palkkataso vastaa hankittua ammatillista kokemusta ja että ikää koskeva peruste sulautuu useimmissa tapauksissa yhteen heidän palvelusaikansa kanssa, ei vaikuta tähän arviointiin.

78 Kaiken edellä esitetyn perusteella asiassa C-298/10 esitettyyn ainoaan kysymykseen ja asiassa C-297/10 esitettyyn ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että perusoikeuskirjan 21 artiklassa vahvistettua ja direktiivillä 2000/78 konkretisoitua ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta sekä etenkin kyseisen direktiivin 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasioissa kyseessä olevan kaltaiselle työehtosopimuksessa toteutetulle toimenpiteelle, jonka mukaan julkisen sektorin työsopimussuhteisen toimihenkilön peruspalkan palkkataso määritetään kussakin palkkaluokassa kyseisen toimihenkilön palvelukseen ottamisen

yhteydessä hänen ikänsä perusteella. Tältä osin se, että unionin oikeus on esteenä kyseiselle toimenpiteelle ja että kyseinen toimenpide sisältyy työehtosopimukseen, ei rajoita perusoikeuskirjan 28 artiklassa tunnustettua oikeutta neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia.

Asiassa C-297/10 esitetyt toinen ja kolmas kysymys

79 Asiassa C-297/10 esittämillään toisella ja kolmannella kysymyksellä, joita on syytä tarkastella yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko direktiivin 2000/78 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa sekä perusoikeuskirjan 28 artiklaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä sille, että työmarkkinaosapuolilla on liikkumavaraa ikään perustuvan syrjinnän poistamiseen siten, että toimihenkilöt siirretään työehtosopimukseen perustuvaan uuteen palkkausjärjestelmään, joka perustuu objektiivisiin perusteisiin, ja samalla jatketaan työehtosopimukseen perustuvaan uuteen palkkausjärjestelmään siirtymisen varmistamiseksi vanhempien ja nuorempien toimihenkilöiden erilaista kohtelua, jos siitä johtuvaa syrjintää voidaan perustella saavutettujen oikeuksien säilyttämisellä, jos tällainen erilainen kohtelu poistetaan asteittain ja jos tosiasiallisesti ainoa vaihtoehto olisi vanhempien toimihenkilöiden palkkojen alentaminen.

80 Aluksi on syytä viitata ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen, sellaisena kuin se on konkretisoituna direktiivillä 2000/78, täytäntöönpanon ja perusoikeuskirjan 28 artiklassa tunnustetun oikeuden neuvotella työehtosopimuksia välisen suhteen osalta tämän tuomion 62–68 kohdassa esitettyihin seikkoihin.

81 Kuten tämän tuomion 19–25 kohdassa on täsmennetty, BAT ja BAT:n nojalla tehty palkkoja koskeva työehtosopimus nro 35 on korvattu liittovaltion toimihenkilöiden osalta TVöD:llä 1.10.2005 lukien. TVöD:llä luodussa palkkausjärjestelmässä ei enää ole ikäryhmiä eikä niin sanottua paikkakuntalisää, vaan siinä on otettu käyttöön yhtenäinen palkka. Tämä palkka määritetään sellaisten perusteiden kuin toimihenkilön

työtehtävien, ammatillisen kokemuksen ja henkilökohtaisen suorituksen mukaan. Palkkataso kussakin palkkaluokassa määritetään näiden kahden viimeksi mainitun perusteen pohjalta. Siirtymämääräykset, jotka koskevat toimihenkilöiden uudelleenluokittelua siirryttäessä BAT:llä perustetusta palkkausjärjestelmästä TVöD:n mukaiseen palkkausjärjestelmään, annettiin TVÜ-Bundilla.

82 TVÜ-Bundilla luodussa järjestelmässä jokainen toimihenkilö, jota uudelleenluokittelu koski, sai hänen aikaisemman palkkansa suuruista vertailupalkaksi kutsuttua palkkaa. Tämä vertailupalkka vastasi henkilökohtaista välipalkkatasoa, jolle toimihenkilö luokiteltiin kahdeksi vuodeksi. Tämän ajanjakson päättyessä lopullinen uudelleenluokittelu toteutettiin siten, että henkilökohtaiselta välipalkkatasolta siirryttiin kyseisen palkkaluokan seuraavalle ylemmälle yleiselle palkkatasolle.

83 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii selvittämään, otetaanko väliaikaisella luokittelujärjestelmällä, joka on luotu TVÜ-Bundilla BAT:llä perustetusta palkkausjärjestelmästä TVöD:n mukaiseen palkkausjärjestelmään siirtymiseksi, yhtäältä käyttöön ikään perustuva erilainen kohtelu vai jatketaanko sillä ikään perustuvaa erilaista kohtelua, ja toisaalta, onko kyseinen järjestelmä oikeutettu siksi, että työmarkkinaosapuolet ovat pyrkineet säilyttämään toimihenkilöiden palkkauksen osalta saavuttamat oikeudet.

84 Siitä, otetaanko TVÜ-Bundilla käyttöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitettu ikään perustuva erilainen kohtelu, on todettava, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toteamuksista käy ilmi, että toimihenkilöiden luokittelu henkilökohtaiselle välipalkkatasolle takasi sen, että toimihenkilö sai vertailupalkkaa, joka oli samansuuruinen kuin hänen BAT:n nojalla saamansa palkka. BAT:n nojalla saatu palkka muodostui kuitenkin pääasiallisesti peruspalkasta, joka oli laskettu palvelukseen ottamisen yhteydessä yksinomaan toimihenkilön iän perusteella. Kuten unionin tuomioistuin on täsmentänyt tämän tuomion 59 kohdassa, peruspalkan laskentatavalla otettiin käyttöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu ikää koskevaan perusteeseen välittömästi perustuva erilainen kohtelu. Kun TVÜ-Bundilla luodussa järjestelmässä on otettu vertailupalkan vahvistamisen perusteeksi aikaisemmin saatu palkka, tällä järjestelmällä on jatkettu sitä,

että jotkut toimihenkilöt saavat pienempää palkkaa kuin muut toimihenkilöt, vaikka he ovat vertailukelpoisissa tilanteissa, vain sillä perusteella, että he olivat tietynikäisiä, kun heidät otettiin palvelukseen.

85 Tämä erilainen kohtelu voi jatkua TVöD:n puitteissa, koska ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen antamien tietojen mukaan lopullinen uudelleenluokittelu toteutettiin henkilökohtaisen välipalkkatason perusteella, joka määritettiin jokaiselle toimihenkilölle TVÜ-Bundin nojalla.

86 Edellä esitetystä seuraa, että sekä TVÜ-Bundin että TVöD:n nojalla tietyt niistä toimihenkilöistä, joita siirtyminen BAT:n mukaisesta palkkausjärjestelmästä TVöD:n mukaiseen palkkausjärjestelmään koski, saavat pienempää palkkaa kuin muut toimihenkilöt, vaikka he ovat vertailukelpoisissa tilanteissa, vain sillä perusteella, että he olivat tietynikäisiä, kun heidät otettiin palvelukseen, mikä merkitsee direktiivin 2000/78 2 artiklassa tarkoitettua ikään perustuvaa välitöntä syrjintää.

87 On siis tutkittava, voiko tällainen ikään perustuva erilainen kohtelu olla oikeutettua tämän direktiivin 6 artiklan 1 kohdan perusteella.

88 Tässä tarkoituksessa on tutkittava tämän tuomion 61 ja 65 kohdassa esitettyjen periaatteiden valossa, onko TVÜ-Bundiin ja siten myös TVöD:hen sisältyvä ikään perustuva erilainen kohtelu toimenpide, jolla on oikeutettu tavoite sekä joka on asianmukainen ja tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

89 Työmarkkinaosapuolten TVöD:n ja TVÜ-Bundin neuvotteluissa tavoittelemasta päämäärästä on todettava, että sekä ennakkoratkaisupyynnöstä että Saksan hallituksen huomautuksista ilmenee, että kun toimihenkilöt luokiteltiin uudelleen työehtosopimukseen perustuvassa uudessa palkkausjärjestelmässä, varmistettiin, että toimihenkilöt säilyttivät saavuttamansa oikeudet ja aikaisemmat palkkansa.

90 Tästä unionin tuomioistuin on katsonut sijoittautumisvapauden rajoittamisen yhteydessä, että tietyn henkilöryhmän saavuttamien oikeuksien suojaaminen on yleiseen etuun liittyvä pakottava syy, joka oikeuttaa tämän rajoittamisen kuitenkin sillä ehdolla, ettei rajoittava toimenpide ylitä sitä, mikä on tarpeen tämän suojan kannalta (ks. vastaavasti asia C-456/05, komissio v. Saksa, tuomio 6.12.2007, Kok., s. I-10517, 63 ja 65 kohta).

91 Pääasioissa kyseessä olevien työehtosopimusten määräysten osalta on selvää, että työmarkkinaosapuolten tavoitteena on ollut korvata työehtosopimukseen perustuva palkkausjärjestelmä, joka perustuu suurelta osin ikään ja on tältä osin syrjivä, uudella järjestelmällä, joka perustuu objektiivisiin perusteisiin. Saksan hallituksen unionin tuomioistuimelle toimittamista tiedoista ilmenee, että jos BAT:llä perustetusta järjestelmästä olisi siirrytty TVöD:n mukaiseen järjestelmään ilman siirtymätoimenpiteitä, 55 prosentille liittovaltion työsopimussuhteisista toimihenkilöistä olisi aiheutunut keskimäärin 80 euron suuruinen kuukausittainen tulonmenetys. Tämän epäkohdan poistamiseksi työmarkkinaosapuolet määräsivät, että aikaisemmat palkat säilyvät. Saksan hallituksen mukaan siirtymäjärjestelmän, jolla pyrittiin suojaamaan saavutettuja etuja, luominen oli erottamaton osa työmarkkinapuolten TVöD:n tekemisen yhteydessä tekemästä kompromissista.

92 Tästä unionin tuomioistuin on katsonut, että se seikka, että työmarkkinaosapuolten intressien tasapainottaminen jää työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, mahdollistaa huomattavan joustavuuden, sillä kukin osapuoli voi tarvittaessa irtisanoa sopimuksen (ks. em. asia Palacios de la Villa, tuomion 74 kohta ja em. asia Rosenbladt, tuomion 67 kohta). On siis selvää, että aikaisempien palkkojen ja siis järjestelmän, joka on syrjivä iän perusteella, säilyttämisen tavoitteena on ollut palkanmenetysten estäminen

ja että niiden säilyttäminen oli ratkaiseva tekijä, joka mahdollisti sen, että työmarkkinaosapuolet toteuttivat siirtymisen BAT:llä perustetusta järjestelmästä TVöD:n mukaiseen järjestelmään. TVÜ-Bundin siirtymäjärjestelmällä on siten katsottava olevan direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu oikeutettu tavoite.

93 On vielä tarkastettava, kyseisen säännöksen sanamuodon mukaisesti, ovatko näiden tavoitteiden toteuttamiskeinot ”asianmukaisia ja tarpeen”.

94 Tässä yhteydessä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että ainoa keino, jonka avulla toimihenkilöiden palkkojen pienentyminen voitiin estää, oli luokittelu henkilökohtaiselle välipalkkatasolle, jolla taattiin aikaisemmin saatua palkkaa vastaava palkka.

95 On todettava, että TVöD:llä ja TVÜ-Bundilla käyttöön otettu toimihenkilöiden uudelleenluokittelujärjestelmä koskee ainoastaan jo palveluksessa olevia toimihenkilöitä.

96 Lisäksi toimihenkilöiden palkka kehittyy lopullisen uudelleenluokittelun jälkeen vain TVöD:ssä määrättyjen perusteiden, joihin ei kuulu ikä, pohjalta. Tästä seuraa, että syrjivät vaikutukset poistuvat vähitellen toimihenkilöiden palkkojen kehityksen myötä.

97 Koska tämä tilanne on väliaikainen ja ajallisesti rajallinen, se eroaa tilanteesta, joka on johtanut asiassa C-236/09, Association belge des Consommateurs Test-Achats ym., 1.3.2011 annettuun tuomioon (Kok., s. I-773, 32 kohta), jossa unionin tuomioistuin on katsonut, että mahdollisuus poiketa ilman ajallista rajoitusta sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon periaatteesta oli vastoin naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaa tavoitetta.

98 On siis selvää, ettei ollut kohtuutonta, että työmarkkinaosapuolet toteuttivat TVÜ-Bundilla käyttöön otetut siirtymätoimenpiteet, ja että kyseiset siirtymätoimenpiteet ovat asianmukaisia liittovaltion työsopimussuhteisten toimihenkilöiden tulonmenetyksen estämiseksi ja että niillä ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi, kun otetaan huomioon palkkojen määrittämistä koskeva työmarkkinaosapuolille annettu laaja harkintavalta.

99 Edellä esitetyn perusteella asiassa C-297/10 esitettyihin toiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa sekä perusoikeuskirjan 28 artiklaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä pääasioissa kyseessä olevan kaltaiselle työehtosopimuksessa toteutetulle toimenpiteelle, jolla korvataan palkkausjärjestelmä, joka johtaa ikään perustuvaan syrjintään, palkkausjärjestelmällä, joka perustuu objektiivisiin perusteisiin, siten, että tietyt ensiksi mainitun palkkausjärjestelmän syrjivät vaikutukset pidetään samalla väliaikaisesti ja rajoitetun ajan voimassa, jotta varmistetaan, että palveluksessa olevat toimihenkilöt siirtyvät uuteen järjestelmään ilman, että he menettävät tuloja.

100 Kun otetaan huomioon toiseen ja kolmanteen kysymykseen annettu vastaus, muihin esitettyihin kysymyksiin ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

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

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

1) **Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa vahvistettua ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetulla neuvoston direktiivillä 2000/78/EY konkretisoitua ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta sekä etenkin kyseisen direktiivin 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasioissa kyseessä olevan kaltaiselle työehtosopimuksessa toteutetulle toimenpiteelle, jonka mukaan julkisen sektorin työsopimussuhteisen toimihenkilön peruspalkan palkkataso määritetään kussakin palkkaluokassa kyseisen toimihenkilön palvelukseen ottamisen yhteydessä hänen ikänsä perusteella. Tältä osin se, että unionin oikeus on esteenä kyseiselle toimenpiteelle ja että kyseinen toimenpide sisältyy työehtosopimukseen, ei rajoita Euroopan unionin perusoikeuskirjan 28 artiklassa tunnustettua oikeutta neuvotella ja tehdä työehtosopimuksia.**

2) **Direktiivin 2000/78 2 artiklaa ja 6 artiklan 1 kohtaa sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 28 artiklaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä asian C-297/10 pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle työehtosopimuksessa toteutetulle toimenpiteelle, jolla korvataan palkkausjärjestelmä, joka johtaa ikään perustuvaan syrjintään, palkkausjärjestelmällä, joka perustuu objektiivisiin perusteisiin, siten, että tietyt ensiksi mainitun palkkausjärjestelmän syrjivät vaikutukset pidetään samalla väliaikaisesti ja rajoitetun ajan voimassa, jotta varmistetaan, että palveluksessa olevat toimihenkilöt siirtyvät uuteen järjestelmään ilman, että he menettävät tuloja.**

Allekirjoitukset