JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
VERICA TRSTENJAK
28 päivänä huhtikuuta 2010[1]

Sisällys

I Asiaa koskevat oikeussäännöt ..... I - 9400

A Yhteisön lainsäädäntö ..... I - 9400

B Kansallinen lainsäädäntö ..... I - 9402

1. Sosiaaliturvalain kuudes osa ..... I - 9402

2. Yhdenvertaista kohtelua koskeva laki ..... I - 9403

3. Työehtosopimus ..... I - 9404

II Tosiseikat ..... I - 9405

III Oikeudenkäyntimenettely kansallisessa tuomioistuimessa ..... I - 9406

IV Ennakkoratkaisukysymykset ja oikeudenkäyntimenettely yhteisöjen tuomioistuimessa .. I - 9406

V Irlannin hallituksen yleiset huomautukset yhteisöjen tuomioistuimen toimivallan puuttumisesta ..... I - 9407

VI Alustavat huomautukset direktiivin 2000/78 sovellettavuudesta ja asian kannalta merkityksellisestä säännöksestä ..... I - 9408

A Direktiivin 2000/78 sovellettavuus ..... I - 9408

B Nyt esillä olevan asian kannalta merkityksellinen direktiivin 2000/78 säännös ..... I - 9408

VII Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys ..... I - 9409

A Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut ..... I - 9409

1 – Alkuperäinen kieli: saksa.

B Arviointi ..... I - 9411

1. Tutkittavaksi ottaminen ..... I - 9411

2. Yhteensoveltuvuus direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa ..... I - 9411

a) Jäsenvaltion säännökset, joissa mahdollisesti myönnetään erityinen toimivalta sopia tavanomaisista eläkei'istä työehtosopimuksissa ..... I - 9412

b) Täydentävät huomautukset direktiivin täytäntöönpanon antamisesta työmarkkinaosapuolten tehtäväksi ..... I - 9414

i) Direktiivin 18 artiklaan perustuva työmarkkinaosapuolten toteuttama täytäntöönpano ..... I - 9414

ii) Pelkästään yleiseen lausekkeeseen perustuva työehtosopimus ..... I - 9415

3. Päätelmä ..... I - 9415

VIII Muut ennakkoratkaisukysymykset ..... I - 9416

A Tutkittavaksi ottaminen ..... I - 9417

B Muiden ennakkoratkaisukysymysten kohde ..... I - 9417

C Työmarkkinaosapuolten lakisääteinen toimivalta sopia tavanomaisesta eläkeiästä työehtosopimuksissa ..... I - 9418

1. Tavoitteiden selvittäminen ..... I - 9419

2. Tavoitteille asetetut edellytykset ..... I - 9420

a) Oikeutettu ..... I - 9420

b) Riittävän konkreettinen ..... I - 9420

c) Ajallinen näkökohta ..... I - 9421

3. Objektiivinen perustelu ..... I - 9421

a) Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut ..... I - 9421

b) Arviointi ..... I - 9422

i) Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa mainittujen tyypillisten esimerkkien merkitys ..... I - 9422

ii) Tavanomaisten eläkeikien yhteensoveltuvuus direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan kanssa ..... I - 9423

– Lainsäätäjän tekemä arviointi ..... I - 9423

– Rajalliset valvontamahdollisuudet ..... I - 9424

– Tämän arvioinnin valvonta ..... I - 9424

c) Päätelmä ..... I - 9427

4. Toimivallan myöntäminen työmarkkinaosapuolille ..... I - 9427

a) Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädettyjen edellytysten täyttymisen varmistaminen ..... I - 9428

b) Direktiivin 2000/78 18 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitetun pyynnön välttämättömyys ..... I - 9430

5. Päätelmä ..... I - 9431

D RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan mukainen tavanomainen eläkeikä ..... I - 9432

1. Asetettujen tavoitteiden selvittäminen ..... I - 9432

2. Tavoitteille asetetut edellytykset ..... I - 9432

3. Useita tavoitteita, joista kaikki eivät ole oikeutettuja ..... I - 9433

4. Objektiivinen perustelu ..... I - 9434

a) Työehtosopimuksen sopimuspuolten tekemä arviointi ..... I - 9434

b) Arvioinnin tarkastelu ..... I - 9435

i) Tavanomaisten eläkeikien soveltaminen ilman muutoksia ..... I - 9435

– Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut ..... I - 9435

– Arviointi ..... I - 9437

Ajalliset näkökohdat ..... I - 9437

Yksittäisen talouden sektorin tai toimialan erityistarkastelu ..... I - 9437

Ei ainoastaan erityistoimenpide ..... I - 9438

ii) Nuorten työntekijöiden palkkaamista koskevan velvoitteen puuttuminen ..... I - 9439

– Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut ..... I - 9439

– Arviointi ..... I - 9440

iii) Mahdollisuus palkata uudelleen tavanomaisen eläkeiän ylittäneitä työntekijöitä ..... I - 9440

iv) Mahdollisuus jatkaa työsuhdetta yksimielisesti ..... I - 9441

– Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut ..... I - 9442

– Arviointi ..... I - 9442

v) Eläkeoikeuksien riittämättömyys ..... I - 9444

– Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut ..... I - 9444

– Arviointi ..... I - 9445

5. Päätelmä ..... I - 9446

IX Yhteenveto päätelmistä ..... I - 9446

X Ratkaisuehdotus ..... I - 9448

1. Tässä EY 234 artiklan [2] mukaisessa ennakkoratkaisumenettelyssä on kyse sopimuksista, joiden mukaan työsuhde päättyy ilman irtisanomista lähtökohtaisesti silloin, kun työntekijä saavuttaa lakisääteiseen vanhuuseläkkeeseen sovellettavan tavanomaisen iän (jäljempänä tavanomainen eläkeikä). Tällaisten tavanomaisten eläkeikien lainmukaisuudesta ja taloudellisesta tarkoituksenmukaisuudesta on esitetty erilaisia näkemyksiä. [3] Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, ovatko työehtosopimuksessa sovitut tavanomaiset eläkeiät yhteensoveltuvia yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetussa neuvoston direktiivissä 2000/78/EY [4] säädetyn ikään perustuvaa syrjintää koskevan kiellon kanssa. Nyt esillä olevassa asiassa unionin tuomioistuimella on asioissa Palacios de la Villa, [5] Age Concern England [6] ja Petersen [7] annettujen tuomioiden jälkeen tilaisuus kehittää ja täsmentää oikeuskäytäntöään, joka koskee edellä mainitun direktiivin 6 artiklaa, jonka nojalla jäsenvaltiot voivat säätää, ettei ikään perustuvaa erilaista kohtelua pidetä syrjintänä, jos se on objektiivisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Yhteisön lainsäädäntö* [8]

2. Direktiivissä 2000/78 vahvistetaan yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevat yleiset puitteet.

3. Direktiivin johdanto-osan 14 perustelukappaleen mukaan direktiivi ei vaikuta eläkeikää koskeviin kansallisiin säännöksiin.

4. Direktiivin johdanto-osan 25 perustelukappaleen mukaan 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

2 – Ennakkoratkaisumenettelyyn sovelletaan Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan yhteisön perustamissopimuksen muuttamisesta 13.12.2007 tehdyn Lissabonin sopimuksen (EUVL C 306, s. 1) mukaisesti nykyään Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 267 artiklaa.

3 – Johdantona asian ongelmallisuuteen ja yleisesityksenä ks. O'Cinneide, C., *Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften*, Europäische Gemeinschaften, 2005, s. 45–47. Kriittisten näkemysten osalta ks. Bredt, S., "Compulsory retirement as an instrument to strengthen labour market opportunities for young employment seekers? An annotation to the European Court of Justice's decision C-411/05 – Palacios de la Villa", *European Journal of Social Security*, 2008, s. 190 ja sitä seuraavat sivut ja Temming, F., "The Palacios Case: Turning Point in Age Discrimination Law?", *European Law Reporter*, 2007, s. 382 ja sitä seuraavat sivut.

4 – EYVL L 303, s. 16.

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

6 – Asia C-388/07, Age Concern England, tuomio 5.3.2009 (Kok., s. I-1569).

7 – Asia C-341/08, Petersen, tuomio 12.1.2010 (Kok., s. I-47).

8 – Tässä ratkaisuehdotuksessa käytetään käsitettä "yhteisön lainsäädäntö" siltä osin kuin ajallisesti sovelletaan vielä yhteisön eikä unionin lainsäädäntöä.

vaihdella jäsenvaltioissa vallitsevan tilanteen mukaan. Edellä mainitun perustelukappaleen 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 1 artiklan mukaan direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.

6. Direktiivin 2 artiklassa määritellään syrjinnän käsite. Kyseisen artiklan 1 kohdan mukaan tässä direktiivissä ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella” tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Kyseisen artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan 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.

7. Direktiivin 3 artiklassa säädetään direktiivin soveltamisalasta. Kyseisen artiklan 1 kohdan c alakohdan nojalla direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä ovat työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka.

8. Direktiivin 6 artiklassa säädetään oikeutetusta ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta. Kyseisen artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”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 saaminen,

c) enimmäisiän vahvistaminen työhönoton edellytykseksi kyseisen toimen koulutusvaatimusten perusteella tai jotta työ voisi kestää kohtuullisen ajan ennen eläkkeelle siirtymistä."

9. Direktiivin 18 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 2 joulukuuta 2003, tai jäsenvaltiot 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. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä."

10. Direktiivin 18 artiklan toisen kohdan ensimmäisen virkkeen nojalla jäsenvaltiot voivat tarvittaessa erityisolosuhteiden huomioon ottamiseksi hyödyntää 2.12.2003 alkavaa kolmen vuoden lisäaikaa ikään tai vammaisuuteen perustuvaan syrjintään liittyvien tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanemiseksi. Koska Saksan liittotasavalta haki tällaista lisäaikaa direktiivin täytäntöönpanolle, sen täytäntöönpanon määräaika päättyi vasta 2.12.2006.

B *Kansallinen lainsäädäntö*

1. Sosiaaliturvalain kuudes osa

11. Saksan sosiaaliturvalain (Sozialgesetzbuch) kuudennen osan (jäljempänä SGB VI) 41 §:n 4 momentin kolmannessa virkkeessä, sellaisena kuin se oli voimassa 1.1.1992–31.7.1994, säädettiin seuraavaa:

"Sopimus, jonka mukaan työsuhde päättyy ajankohtana, jona työntekijällä on oikeus saada ikänsä perusteella vanhuuseläkettä, on pätevä vain, jos sopimus on tehty tai työntekijä on vahvistanut sen kyseistä ajankohtaa edeltävien kolmen vuoden aikana." [9]

9 – BGBl. I 1989, s. 2261.

12. 1.8.1994–31.7.2007 voimassa olleessa SGB VI:n 41 §:n 4 momentin kolmannen virkkeen muutetussa säännöksessä säädettiin seuraavaa:

”Sopimuksen, jonka mukaan työsuhde päättyy ilman irtisanomista ajankohtana, jona työntekijä voi hakea ikänsä perusteella vanhuuseläkettä ennen kuin hän on täyttänyt 65 vuotta, katsotaan tarkoittavan ajankohtaa, jona työntekijä täyttää 65 vuotta, ellei sopimusta ole tehty tai ellei työntekijä ole vahvistanut sitä kyseistä ajankohtaa edeltävien kolmen vuoden aikana.” [10]

13. 1.1.2008 lähtien voimassa olleessa SGB VI:n 41 §:n toisen virkkeen muutetussa säännöksessä säädetään seuraavaa:

”Sopimuksen, jonka mukaan työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ajankohtana, jona työntekijä voi ennen tavanomaisen eläkeiän saavuttamista hakea ikänsä perusteella vanhuuseläkettä, katsotaan tarkoittavan ajankohtaa, jona työntekijä saavuttaa tavanomaisen eläkeiän, ellei sopimusta ole tehty tai ellei työntekijä ole vahvistanut sitä kyseistä ajankohtaa edeltävien kolmen vuoden aikana.” [11]

2. Yhdenvertaista kohtelua koskeva laki

14. Saksan lainsäätäjä antoi direktiivin 2000/78 täytäntöön panemiseksi 14.8.2006 yhdenvertaista kohtelua koskevan lain (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) [12] (jäljempänä AGG). AGG:n tavoitteena on sen 1 §:n mukaan estää tai poistaa kaikki syrjintä, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen.

15. AGG:n 2 §:n 4 momentin nojalla irtisanomisiin sovelletaan yksinomaan yleistä ja erityistä irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä.

16. AGG:n tullessa voimaan sen 10 §:ssä säädettiin seuraavaa:

”Sallittu ikään perustuva erilainen kohtelu

Sen estämättä, mitä 8 §:ssä säädetään, ikään perustuva erilainen kohtelu on sallittua myös silloin, kun se on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella.

10 – BGBl. I 1994, s. 1797.

11 – BGBl. I 2007, s. 554.

12 – BGBl. I 2006, s. 1897.

Tämän tavoitteen toteuttamiskeinojen on oltava asianmukaisia ja tarpeen. Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti

– –

5. sopimus, jonka mukaan työsuhde päättyy ilman irtisanomista ajankohtana, jona työntekijä voi hakea ikänsä perusteella vanhuuseläkettä; tämä ei rajoita sosiaaliturvalain kuudennen osan 41 §:n soveltamista,

– –

7. yksityisoikeudelliset tai kollektiiviset sopimukset tietynikäisten ja tietyn yrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomista koskevasta kiellosta, jos siten ei heikennetä ilmeisen epäasianmukaisesti muiden työntekijöiden irtisanomissuojaa irtisanomissuojasta annetun lain (Kündigungsschutzgesetz) 1 §:n 3 momentissa tarkoitetun sosiaalisiin tekijöihin perustuvan valinnan (Sozialauswahl) yhteydessä."

17. Edellä esitetty 7 kohta kuitenkin kumottiin 12.12.2006.[13] Se ei näin ollen ole enää voimassa AGG:n 10 §:ssä, sellaisena kuin sitä sovelletaan nyt esillä olevaan asiaan.

13 – BGBl. I 2007, s. 2742.

3. Työehtosopimus

18. Nyt esillä olevaan asiaan sovellettavan kiinteistösiivousalan työntekijöitä koskevan yleisen työehtosopimuksen (Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, jäljempänä RTV) tekivät vuonna 2004 työnantajien puolella kiinteistösiivousalan liittovaltion laajuinen yhdistys (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks) ja työntekijöiden puolella rakennus-, maatalous- ja ympäristöalojen teollisuustyöntekijöiden ammattiliitto (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt). RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa todetaan seuraavaa:

"Jos yksittäisissä työsopimuksissa ei ole muuta sovittu, työsuhde päättyy sen kalenterikuukauden päättyessä, josta alkaen työntekijällä on oikeus saada vanhuuseläkettä, lukuun ottamatta eläkettä, jota työntekijällä on oikeus saada ennen häneen sovellettavaa eläkeikää, kuitenkin viimeistään sen kuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä on täyttänyt 65 vuotta."

19. RTV:n 19 kohdan 8 alakohtaan verrattavissa olevasta määräyksestä sovittiin aiemmissa yleisissä työehtosopimuksissa ensimmäisen kerran 8.5.1987. Elokuusta 1987 lähtien on sovellettu 65 vuoden ikää. Liittovaltion talous- ja työministeriö totesi RTV:n yleissitovaksi 1.1.2004 alkaen. Yleissitovuudesta seuraa, että RTV vaikuttaa myös sellaisiin työnantajiin ja työntekijöihin, jotka eivät ole velvollisia noudattamaan sitä jo työnantaja- tai ammattiliiton jäsenyytensä perusteella.

RTV:n 19 kohdan 8 alakohtaa ei ole muutettu ennen AGG:n voimaantuloa, sen voimaantulon yhteydessä eikä sen voimassaolon päättymisen jälkeen.

20. Saksan liittotasavallassa tavanomainen eläkeikä nostetaan vähitellen 65 vuodesta 67 vuoteen. Vuonna 1943 syntyneeseen kantajaan sovelletaan kuitenkin edelleen 65 vuoden yleistä eläkeikää.

II Tosiseikat

21. Nyt esillä olevan pääasian vastaaja (jäljempänä vastaaja) on kiinteistösiivousalan yritys. Vastaajan palveluksessa on useita yli 65-vuotiaita ja jopa yli 70-vuotiaita työntekijöitä.

22. Nyt esillä olevan asian kantaja (jäljempänä kantaja) on syntynyt 26.5.1943. Hän on naimisissa, ja hänellä on poika, jonka vammaisuusaste on 100 prosenttia. Hänen aviomiehensä on eläkkeellä. Kantaja on ollut 39 vuotta siivoojana Hampurin Blankenesen kaupunginosassa sijaitsevalla Bundeswehrin (Saksan liittotasavallan armeijan) kasarmilla ja 1.11.1994 alkaen vastaajan palveluksessa. Kantaja ei ole ammattiliiton jäsen.

23. Vastaajan ja kantajan välillä 10.10.1994 tehdyn työsopimuksen mukaan (jäljempänä työsopimus) kantaja palkattiin ”kasarmin siivoojaksi”. Työaika oli 2 tuntia päivässä ja 10 tuntia viikossa. Vastaajan kantajalle viimeksi maksama bruttopalkka oli 307,48 euroa. Työsopimuksessa viitataan RTV:hen.

24. Vastaaja ilmoitti kantajalle 14.5.2008 päivätyllä kirjeellä RTV:n 19 kohdan 8 alakohtaan viitaten, että hänen työsuhteensa päättyy 31.5.2008 eli sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana hän täyttää 65 vuotta ja näin ollen saavuttaa lakisääteiseen vanhuuseläkkeeseen yleisesti sovellettavan iän. Kantaja vastusti 18.5.2008 päivätyssä kirjeessään työsuhteen päättämistä. Hän ilmoitti haluavansa jatkaa työskentelyä ja tarjosi työvoimaansa uudelleen. Kantaja ei ole 1.6.2008 lähtien ollut enää vastaajan palveluksessa, mutta vastaaja tarjoutui ottamaan hänet töihin irtisanomista koskevan oikeusriidan vireilläolon ajaksi. Kantaja on saanut 1.6.2008 lähtien eläkettä lakisääteisen eläkejärjestelmän kautta. Bruttoeläke on 253,19 euroa kuukaudessa, mikä vastaa 228,26 euron nettoeläkettä.

III Oikeudenkäyntimenettely kansallisessa tuomioistuimessa

25. Kantaja nosti 28.5.2008 kanteen ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa. Hän katsoo, että hänen työsuhteensa vastaajan palveluksessa jatkuu 31.5.2008 jälkeen, ja esittää sen perusteella vaatimuksia. Vastaaja katsoo RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan perusteella, että työsuhde on päättynyt, ja vaatii tuomioistuinta hylkäämään kanteen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pitää työsopimukseen sisältyvää viittausta RTV:hen pätemättömänä mutta katsoo, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohtaa voidaan soveltaa yleissitovaksi toteamisen perusteella. Se kuitenkin epäilee RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan yhteensoveltuvuutta direktiivissä 2000/78 säädetyn ikään perustuvaa syrjintää koskevan kiellon kanssa.

26. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on pyytänyt työehtosopimuksen osapuolilta tietoja RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan perusteluista sekä liittovaltion talous- ja työministeriöltä tietoja siitä, millä perusteilla se totesi työehtosopimuksen yleissitovaksi. Ainoastaan työnantajia edustava työehtosopimuksen osapuoli on vastannut pyyntöön.

IV Ennakkoratkaisukysymykset ja oikeudenkäyntimenettely yhteisöjen tuomioistuimessa

27. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on esittänyt seuraavat ennakkoratkaisukysymykset 20.1.2009 tekemässään ennakkoratkaisupyyntöpäätöksessä, joka saapui yhteisöjen tuomioistuimen kirjaamoon 26.2.2009:

”1) Ovatko [AGG:n] voimaantulon jälkeen työehtosopimuksen määräykset, joissa tehdään ero ikään perustuvien seikkojen perusteella, yhteensoveltuvia yhdenvertaista kohtelua koskevan lain (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, jäljempänä AGG) [direktiivin 2000/78] 1 artiklassa ja 2 artiklan 1 kohdassa säädetyn ikään perustuvan syrjinnän kiellon kanssa, kun AGG:ssä ei nimenomaisesti sitä sallita (kuten aikaisemmin AGG:n 10 §:n 7 [kohdassa])?

2) Rikotaanko kansallisella lainsäädännöllä, jossa annetaan valtiolle, työehtosopimuksen sopimuspuolille ja yksittäisen työsopimuksen sopimuspuolille mahdollisuus määrätä työsuhteiden automaattisesta päättymisestä, kun työntekijä saavuttaa tietyn iän (tässä 65 vuotta), [direktiivin 2000/78] 1 artiklassa ja 2 artiklan 1 kohdassa säädettyä ikään perustuvan syrjinnän kieltoa, kun jäsenvaltiossa

on vuosikymmeniä sovellettu vastaavia lausekkeita melkein kaikkien työntekijöiden työsuhteisiin riippumatta kulloisestakin taloudellisesta ja sosiaalisesta tilanteesta, väestörakenteesta ja konkreettisesta työmarkkinatilanteesta?

sosiaalisesta tilanteesta, väestörakenteesta ja työmarkkinatilanteesta?”

28. Suullinen käsittely, johon osallistuivat kantajan, vastaajan, Saksan, Tanskan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitusten sekä komission edustajat ja jossa he täydensivät huomautuksiaan ja vastasivat kysymyksiin, pidettiin 23.2.2010.

3) Rikotaanko työehtosopimuksella, jossa annetaan työnantajalle mahdollisuus päättää työsuhteet, kun työntekijä saavuttaa tietyn iän (tässä 65 vuotta), [direktiivin 2000/78] 1 artiklassa ja 2 artiklan 1 kohdassa säädettyä ikään perustuvan syrjinnän kieltoa, kun jäsenvaltiossa on vuosikymmeniä sovellettu vastaavia lausekkeita melkein kaikkien työntekijöiden työsuhteisiin riippumatta kulloisestakin taloudellisesta ja sosiaalisesta tilanteesta, väestörakenteesta ja konkreettisesta työmarkkinatilanteesta?

V Irlannin hallituksen yleiset huomautukset yhteisöjen tuomioistuimen toimivallan puuttumisesta

29. Irlannin hallitus katsoo, ettei yhteisöjen tuomioistuin ole toimivaltainen antamaan ennakkoratkaisua. Se toteaa, että yhteisöjen tuomioistuin on jo vastannut vastaavanlaisiin ennakkoratkaisukysymyksiin asiassa Age Concern England antamassaan tuomiossa. [14] Irlannin hallituksen mukaan yhteisöjen tuomioistuin on näin ollen täyttänyt jo tehtävänsä.

4) Rikkooko valtio, joka vahvistaa sellaisen työehtosopimuksen, jolla annetaan työnantajalle mahdollisuus päättää työsuhteet, kun työntekijä saavuttaa tietyn iän (tässä 65 vuotta), yleissitovaksi ja pitää yleissitovuuden voimassa, [direktiivin 2000/78] 1 artiklassa ja 2 artiklan 1 kohdassa säädettyä ikään perustuvan syrjinnän kieltoa, kun näin tehdään riippumatta kulloinkin kyseessä olevasta konkreettisesta taloudellisesta ja

30. Edellä esitetty väite on hylättävä. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltioiden tuomioistuimilla on EY 234 artiklan nojalla oikeus esittää yhteisöjen tuomioistuimelle tulkintaa koskevia kysymyksiä myös

14 – Mainittu edellä tämän ratkaisuehdotuksen alaviitteessä 6.

silloin, kun yhteisöjen tuomioistuin on jo vastannut vastaavanlaisiin kysymyksiin. [15] Yhteisöjen tuomioistuin on näin ollen myös tällaisissa tapauksissa toimivaltainen antamaan ennakkoratkaisun.

VI Alustavat huomautukset direktiivin 2000/78 sovellettavuudesta ja asian kannalta merkityksellisestä säännöksestä

31. Ennen kuin tarkastelen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiä neljää direktiivin 2000/78 1 artiklan ja 2 artiklan 1 kohdan tulkintaa koskevaa ennakkoratkaisukysymystä, käsittelen lyhyesti direktiivin 2000/78 sovellettavuutta (A) ja nyt esillä olevassa asiassa merkityksellistä kyseisen direktiivin säännöstä (B).

A *Direktiivin 2000/78 sovellettavuus*

32. Direktiiviä 2000/78 sovelletaan sen 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan nojalla nyt esillä olevan kaltaiseen tapaukseen. Edellä mainitun säännöksen nojalla direktiiviä sovelletaan irtisanomiseen. RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan kaltaisessa määräyksessä, jonka mukaan työsuhde lähtökohtaisesti päättyy, kun työntekijä on saavuttanut häneen sovellettavan eläkeiän, määrätään edellytyksistä, joiden täyttyessä henkilö irtisanotaan. Direktiivin soveltamista ei estä myöskään sen johdanto-osan 14 perustelukappale, jonka mukaan direktiivi ei vaikuta eläkeikää koskeviin kansallisiin säännöksiin. Kyseisessä perustelukappaleessa vain tarkennetaan, että mainittu direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden toimivaltaa määrittää eläkkeelle siirtymisen iät. Se ei näin ollen estä soveltamasta direktiiviä kansallisiin toimenpiteisiin, joilla säännellään työsopimuksen päättymisen edellytyksiä silloin, kun tavanomainen eläkeikä on saavutettu. [16]

B *Nyt esillä olevan asian kannalta merkityksellinen direktiivin 2000/78 säännös*

33. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa ennakkoratkaisupyynnössään ainoastaan direktiivin 2000/78 1 artiklaan ja 2 artiklan 1 kohtaan. Tässä yhteydessä on ensinnäkin todettava, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan kaltaisessa määräyksessä on kyse direktiivin 1 artiklassa ja 2 artiklan 1 kohdan

15 – Yhdistetyt asiat 28/62–30/62, Da Costa ym., tuomio 27.3.1963 (Kok., s. 81, Kok. Ep. I, s. 173) ja yhdistetyt asiat C-332/92, C-333/92 ja C-335/92, Eurico Italia ym., tuomio 3.3.1994 (Kok., s. I-711, 15 kohta). Tällaisessa tapauksessa voidaan kuitenkin pohtia, onko mahdollista, ettei EY 234 artiklan kolmannessa kohdassa määrättyä velvoitetta saattaa kysymys yhteisöjen tuomioistuimen käsiteltäväksi sovelleta jäsenvaltion ylimmän oikeusasteen tuomioistuimeen, ja vastaako yhteisöjen tuomioistuin ennakkoratkaisukysymykseen määräyksellä.

16 – Ks. edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 42–47 kohta.

a alakohdassa tarkoitetusta ikään perustuvasta välittömästä erilaisesta kohtelusta, koska RTV:n kyseisen määräyksen nojalla kantajan työsuhde lähtökohtaisesti päättyy hänen saavuttaessaan 65 vuoden tavanomaisen eläkeiän. Häntä kohdellaan näin ollen iän perusteella välittömästi epäsuotuisammin kuin työntekijää, joka ei ole vielä saavuttanut kyseistä ikää. [17]

34. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa kuitenkin säädetään, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos se on kansallisessa oikeudessa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei nimenomaisesti mainitse tätä säännöstä ennakkoratkaisukysymyksissään. Koska sen esittämien ennakkoratkaisukysymysten sisältö kuitenkin liittyy kyseiseen säännökseen, niiden on katsottavan koskevan direktiivin 6 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

VII Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys

35. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa ensimmäisessä ennakkoratkaisukysymyksessään siihen, ettei AGG:n 10 §:n kolmannessa virkkeessä, sellaisena kuin se oli voimassa nyt esillä olevan asian tosiseikkojen tapahtumahetkellä, enää säädetä tyypillisestä esimerkistä, jossa nimenomaisesti sallitaan tavanomaisesta eläkeiästä sopiminen työehtosopimuksissa. Se toteaa lisäksi, että aiemmin voimassa olleen AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 7 kohdassa nimenomaisesti säädettiin tällaisesta tyypillisestä esimerkistä. Sen jälkeen, kun kyseinen 7 kohta poistettiin, AGG:n 10 §:n kolmanteen virkkeeseen ei kuitenkaan enää sisälly tällaista esimerkkiä. AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen tällaisen tulkinnan perusteella ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa sopusoinnussa, että työmarkkinaosapuolet sopivat tavanomaisesta eläkeiästä työehtosopimuksissa, kuten RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa, vaikka sitä ei enää nimenomaisesti sallita AGG:n 10 §:n kolmannessa virkkeessä.

A *Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut*

36. Kantaja, vastaaja, Saksan hallitus ja komissio toteavat, ettei sittemmin poistettu AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 7 kohta ollut merkityksellinen tavanomaisten eläkeikien kannalta. Näiden asianosaisten mukaan kyseinen kohta koski säännöksiä ja määräyksiä, joiden nojalla työntekijöillä oli ikääntyessään erityinen irtisanomissuoja. Kantajan, vastaajan, Saksan hallituksen ja komission mukaan RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltaista tavanomaista eläkeikää ei kuitenkaan sovelleta työsopimuksen päättymiseen irtisanomisen vaan määräaikaisuuden vuoksi. Tällaiseen tapaukseen sovelletaan AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohtaa,

17 – Edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 51 kohta; edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Age Concern England, tuomion 33 ja 34 kohta ja edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Petersen, tuomion 34 ja 35 kohta.

joka on edelleen voimassa. Nämä asianosaiset toteavat, ettei ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ole esittänyt toteamuksia kyseisestä säännöksestä.

37. Saksan hallitus, kantaja ja vastaaja katsovat, että ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys on jätettävä tutkimatta, koska AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 7 kohtaa koskevilla ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toteamuksilla ei ole merkitystä asian ratkaisun kannalta. Saksan hallituksen mukaan ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys on jätettävä tutkimatta myös siksi, ettei ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ole käsitellyt asian ratkaisun kannalta merkityksellistä AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohtaa.

38. Vastaaja, oikeudenkäyntimenettelyyn osallistuvien jäsenvaltioiden hallitukset ja komissio toteavat ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen sisällöstä, että tavanomaisesta eläkeiästä sopiminen työehtosopimuksessa on sopusoinnussa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa. Vastaaja viittaa direktiivin johdanto-osan 36 perustelukappaleeseen, josta ilmenee, että direktiivin täytäntöönpano voidaan antaa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi. Saksan hallitus toteaa, että AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen kohdat ovat ainoastaan tyypillisiä esimerkkejä. Sen mielestä ikään perustuva erilainen kohtelu voi näin ollen perustua myös AGG:n 10 §:n ensimmäisessä ja toisessa virkkeessä olevaan yleislausekkeeseen, johon on sisällytetty direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyt yleiset edellytykset. Saksan hallitus katsoo, että direktiivi voidaan panna täytäntöön myös yleisellä lausekkeella, jota voidaan soveltaa työehtosopimuksessa tai yksittäisessä työsuhteessa.

39. Kantajan mukaan tällainen menettely on ristiriidassa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa. Hän ei pidä työehtosopimusta sopivana keinona toteuttaa direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetut oikeutetut tavoitteet. Kantaja toteaa, että kansallisen lainsäätäjän on kyseisen säännöksen nojalla säädettävä, millaista ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä. Hän katsoo lisäksi, ettei AGG:ssä mainita nimenomaisia tavoitteita, minkä vuoksi niitä ei voida arvioida.

B *Arviointi*

1. Tutkittavaksi ottaminen

40. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, ettei AGG:n 10 §:n kolmannessa virkkeessä enää nimenomaisesti mainita tavanomaisia eläkeikiä. Tämä tulkinta ei ole kuitenkaan täysin ymmärrettävä, koska edelleen voimassa olevan AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan sanamuoto on yksiselitteinen. [18] Jäsenvaltioiden tuomioistuimet ja unionin tuomioistuin ovat kuitenkin EY 234 artiklan mukaisessa ennakkoratkaisumenettelyssä yhteistyösuhteessa, jossa jäsenvaltioiden tuomioistuimilla on yksinomainen toimivalta tulkita ja soveltaa kansallista lainsäädäntöä. [19] Unionin tuomioistuin ei näin ollen ole toimivaltainen valvomaan, miten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tulkitsee kansallisia säännöksiä.

41. Tämä pätee tosin vain silloin, kun ennakkoratkaisukysymyksellä ei selvästikään ole merkitystä asian ratkaisun kannalta. [20] Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen AGG:n 10 §:n kolmatta virkettä koskevien toteamusten perusteella ei voida kuitenkaan olettaa, että kyseessä olisi tällainen tilanne. Vastatessaan ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen unionin tuomioistuin voi lisäksi antaa ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle viitteitä direktiivin 6 artiklan 1 kohdan tulkinnasta. Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys on näin ollen otettava tutkittavaksi.

2. Yhteensoveltuvuus direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa

42. Ensimmäisessä kysymyksessään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa sopusoinnussa, että työmarkkinaosapuolet sisällyttävät työehtosopimukseen tavanomaista eläkeikää koskevan lausekkeen, vaikka se ei ole sallittua minkään AGG:n 10 §:n kolmannessa virkkeessä mainitun tyypillisen esimerkin perusteella.

43. Jotta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle voidaan antaa tarkoituksenmukainen vastaus kyseisessä tuomioistuimessa vireillä olevan asian tarkastelua varten, on nähdäkseni asianmukaista esittää ensin joitakin huomautuksia jäsenvaltion säännöksistä, joissa mahdollisesti myönnetään erityinen

18 – Tämä voi johtua siitä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pitää ennakkoratkaisupyynnön alaviitteessä 1 ”ikäsäännöstä” (Senioritätsregelung) yleisesti säännöksenä, jossa tehdään ero iän perusteella. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ennakkoratkaisupyynnön sivuilla 30 ja 31 mainitsemat kirjoittajat näyttävät sen sijaan käyttäneen kyseistä käsitettä ainoastaan irtisanomissääntöjen yhteydessä.

19 – Asia C-330/07, Jobra, tuomio 4.12.2008 (Kok., s. I-9099, 17 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

20 – Asia C-71/02, Karner, tuomio 25.3.2004 (Kok., s. I-3025, 21 kohta) ja asia C-286/02, Bellio Fratelli, tuomio 1.4.2004 (Kok., s. I-3465, 28 kohta).

toimivalta sopia tavanomaisista eläkei'istä työehtosopimuksissa.

a) Jäsenvaltion säännökset, joissa mahdollisesti myönnetään erityinen toimivalta sopia tavanomaisista eläkei'istä työehtosopimuksissa

44. Tutkittaessa sitä, voidaanko tällainen toimivalta johtaa jostakin olemassa olevasta kansallisesta säännöksestä, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on aluksi otettava huomioon kaikki kansalliset säännökset, joista tällainen toimivalta voi *nimenomaisesti* ilmetä. Tässä yhteydessä ei voida jättää mainitsematta, että kantaja, vastaaja, Saksan hallitus ja komissio pitävät AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohtaa selvästi merkityksellisenä.

45. Siltä varalta, ettei ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys ole edellä esitetyn huomautuksen jälkeen vielä osoittautunut tarpeettomaksi, on lisäksi todettava, ettei jäsenvaltion lainsäätäjä ole direktiivin 6 artiklan 1 kohdan nojalla velvollinen säätämään ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta, jota ei pidetä syrjintänä, ainoastaan *yhdessä* laissa. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ei tarvitse näin ollen rajoittua AGG:hen etsiessään jäsenvaltion työmarkkinaosapuolille myöntämää toimivaltaa sopia tavanomaisista eläkei'istä työehtosopimuksissa.

46. Tämä vaikuttaa mahdolliselta myös kansallisen lainsäädännön perusteella. Saksan hallitus katsoo, etteivät AGG:n 10 §:n kolmannessa virkkeessä mainitut tyypilliset esimerkit ole tyhjentäviä. Erityinen toimivalta voidaan näin ollen myöntää myös muissa laeissa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa ennakkoratkaisupyynnössään Bundesarbeitsgerichtin (jäljempänä BAG) 18.6.2008 antamaan tuomioon. [21] Kyseisessä tuomiossa BAG johti laissa säädetyn erityisen toimivallan sopia tavanomaisista eläkei'istä työehtosopimuksissa SGB VI:n 41 §:stä AGG:n voimaantuloa edeltävän oikeudellisen tilanteen osalta. Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei pidä AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohtaa merkityksellisenä, sen on näin ollen erityisesti tutkittava, voidaanko erityinen toimivalta johtaa myös SGB VI:n 41 §:stä.

47. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa ei myöskään edellytetä, että jäsenvaltion

21 – Ks. ennakkoratkaisupyyntö, s. 14–29.

säännöksestä, jonka nojalla työehtosopimuksiin voidaan sisällyttää tavanomaista eläkeikää koskevia lausekkeita, voidaan johtaa myös nimenomainen peruste sille, miksi tavanomaista eläkeikää ei pidetä ikään perustuvana syrjintänä. Kun kyseessä olevassa säännöksessä ei ole tällaista nimenomaista perustetta, ratkaisevaa on se, voidaanko säännöksen yleisestä asiayhteydestä johdettujen muiden seikkojen perusteella yksilöidä sen taustalla olevat tavoitteet, jotta tuomioistuimet voivat valvoa tavoitteiden oikeutusta sekä niiden toteuttamiskeinojen asianmukaisuutta ja tarpeellisuutta. [22]

48. Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin näin ollen toteaa, että työmarkkinaosapuolilla on AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan tai SGB VI:n 41 §:n kaltaisen jäsenvaltion säännöksen nojalla toimivalta sopia tavanomaisista eläkei'istä työehtosopimuksissa, mutta tämä toimivalta ei johdu nimenomaisesti kyseisestä säännöksestä, sen on otettava huomioon näiden säännösten yleinen asiayhteys. Toimivalta voi ilmetä erityisesti lain perusteluista. Sen ei kuitenkaan tarvitse ilmetä välttämättä sen lain perusteluista, johon kyseinen säännös sisältyy. Nyt esillä olevan asian kaltaisessa tapauksessa, jossa tavanomaisista eläkei'istä sopiminen työehtosopimuksissa oli laissa kielletty tiettynä ajanjaksona, mutta sallittiin jälleen myöhemmin ja on siitä lähtien ollut sallittua, moni seikka puoltaa sitä, että toimivalta voidaan johtaa sen lain perusteluista, jolla kumottiin eläkeikien sopimista työehtosopimuksissa koskeva kielto.

49. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ennakkoratkaisupyynnössään esittämien kansallista lainsäädäntöä koskevien tietojen perusteella on asianmukaista olettaa, että se edellä esitetyt huomautukset huomioon ottaen määrittää työmarkkinaosapuolten laissa säädetyn erityisen toimivallan sopia tavanomaisista eläkei'istä työehtosopimuksissa.

50. Nyt esillä olevassa asiassa ei tarvitse näin ollen tarkastella sitä, voisiko tavanomaisesta eläkeiästä sopiminen työehtosopimuksissa olla sopusoinnussa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa myös silloin, kun kansallisessa lainsäädännössä ei säädetä tällaisesta erityisestä toimivallasta.

22 – Edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 57 kohta; edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Age Concern England, tuomion 45 kohta ja edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Petersen, tuomion 40 kohta.

b) Täydentävät huomautukset direktiivin täytäntöönpanon antamisesta työmarkkinaosapuolten tehtäväksi

i) Direktiivin 18 artiklaan perustuva työmarkkinaosapuolten toteuttama täytäntöönpano

51. Edellä esitetyn perusteella on huomautettava ainoastaan täydentävästi, että direktiivin 18 artiklan ensimmäisen kohdan nojalla myös työmarkkinaosapuolet voivat panna direktiivin täytäntöön.

52. Tällaisen täytäntöönpanon ensimmäinen nimenomainen edellytys on, että työmarkkinaosapuolet esittävät yhteisen pyynnön. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on näin ollen tutkittava, oliko tällainen pyyntö esitetty.

53. Toinen nimenomainen edellytys on, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat koko ajan taata direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on näin ollen tutkittava, taataanko tämä riittävästi AGG:n 10 §:n ensimmäisen ja toisen virkkeen kaltaisella säännöksellä. [23]

54. Kolmanneksi osittain epäillään, onko työmarkkinaosapuolilla oikeus panna täytäntöön myös direktiivin 6 artiklan 1 kohta. Tämä perustellaan viittaamalla oikeutettuihin tavoitteisiin yleisen edun mukaisina tavoitteina. Yleisen edun mukaisten tavoitteiden määrittäminen on luonteeltaan poliittinen tehtävä, joka kuuluu näin ollen jäsenvaltion velvoitteisiin. [24]

55. Tällaiset epäilyt eivät nähdäkseni ole perusteltuja ainakaan nyt esillä olevan kaltaisessa asiassa. Ensinnäkin on huomautettava, ettei työmarkkinaosapuolten mahdollisuus panna direktiivi täytäntöön direktiivin 18 artiklan ensimmäisen kohdan sanamuodon perusteella koske ainoastaan direktiivin tiettyjä säännöksiä. Näin ollen ei ole nimenomaisesti poissuljettua, että työmarkkinaosapuolet panevat direktiivin 6 artiklan 1 kohdan täytäntöön. Siitä riippumatta, onko oikeutettua epäillä direktiivin 6 artiklan 1 kohdan täytäntöönpanoa, joka perustuu puhtaasti työmarkkinaosapuolten oikeuteen tehdä työehtosopimuksia, tällaiset epäilyt eivät nähdäkseni ole perusteltuja nyt esillä olevan kaltaisessa asiassa. Oikeutetun tavoitteen määrittäminen ja vetoaminen kansallisen lainsäätäjän jo määrittämään tavoitteeseen on erotettava toisistaan. Jos lainsäätäjä on jo määrittänyt oikeutetun tavoitteen ja ilmoittanut sen toteuttamiskeinot, ei nähdäkseni ole mahdotonta,

23 – En käsittele tätä kysymystä tarkemmin tässä yhteydessä, mutta viittaan sen osalta tämän ratkaisuehdotuksen 101–107 kohtaan.

24 – Ks. Wiedemann, H. ja Thüsing, G., ”Der Schutz älterer Arbeitnehmer und die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2002, s. 1234 ja sitä seuraavat sivut, s. 1238 ja Bros, C. teoksessa Däubler, W. ja Bertzbach, M., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, Nomos, 2007, 10 §, 6 kohta.

että työmarkkinaosapuolet voivat vedota tähän. [25]

ii) Pelkästään yleiseen lausekkeeseen perustuva työehtosopimus

56. Jos työmarkkinaosapuolet eivät ole esittäneet direktiivin 18 artiklassa tarkoitettua yhteistä pyyntöä, direktiivin 6 artiklan kanssa ei nähdäkseni sen sijaan ole sopusoinnussa se, että jäsenvaltion lainsäätäjä ainoastaan sisällyttää direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyt edellytykset yleiseen lausekkeeseen ja viittaa työmarkkinaosapuolten täytäntöönpano-oikeuteen pelkän yleisen lausekkeen perusteella. Tällaisessa tapauksessa jäsenvaltio olisi nimittäin pannut 6 artiklan 1 kohdan puutteellisesti täytäntöön. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa edellytetään, että jäsenvaltio *säätää*, millaista ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan nojalla ensisijaisesti jäsenvaltioiden tehtävänä on näin ollen määritellä tällainen erilainen kohtelu, jota ei pidetä syrjintänä. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyistä edellytyksistä ilmenee, että tällaisen erilaisen kohtelun on oltava objektiivisesti perusteltua. Jäsenvaltio ei kuitenkaan vielä täytä edellä mainittua *säätämisvelvoitetta* sisällyttämällä vain yleisesti lainsäädäntöön edellytykset, joiden täyttyessä tällainen erilainen kohtelu voi olla perusteltua. Ainakaan silloin, kun työmarkkinaosapuolet eivät ole esittäneet yhteistä pyyntöä, tällaisessa tapauksessa ei voida viitata myöskään siihen, että työmarkkinaosapuolet ovat toteuttaneet täytäntöönpanon työehtosopimusten tekemisoikeutensa perusteella. Yhteinen pyyntö on nimittäin direktiivin 18 artiklan mukaan nimenomaisena edellytyksenä sille, että direktiivin täytäntöönpano voidaan antaa työmarkkinaosapuolten tehtäväksi.

3. Päätelmä

57. Edellä esitetyn perusteella on todettava, että työehtosopimuksessa sovittu tavanomainen eläkeikä voi olla sopusoinnussa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa ensinnäkin silloin, kun työmarkkinaosapuolille myönnetään sen sopimiseen toimivalta jäsenvaltion säännöksessä, joka täyttää direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetyt vaatimukset. Tällainen jäsenvaltion säännös voi täyttää direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetyt vaatimukset myös silloin, kun kyseisestä

25 – Tällaisessa tapauksessa – kuten ilmeisesti myös nyt esillä olevassa asiassa – voitaisiin kuitenkin tavallisesti katsoa, että kyseessä on jo jäsenvaltion erityinen toimivalta. Tällöin herää kysymys, onko jäsenvaltio jo pannut direktiivin 6 artiklan 1 kohdan täytäntöön. Ks. tämän kysymyksen osalta jäljempänä tämän ratkaisuehdotuksen 109 ja 110 kohta.

säännöksestä ei nimenomaisesti ilmene perustetta sille, ettei tavanomaisia eläkeikiä pidetä ikään perustuvana syrjintänä. Tällaisen nimenomaisen perusteen puuttuessa ratkaisevaa on se, voidaanko säännöksen yleisestä asiayhteydestä johdettujen muiden seikkojen perusteella yksilöidä säännöksen taustalla oleva tavoite ja ovatko nämä seikat riittävän konkreettisia, jotta perustelut voidaan tutkia objektiivisesti.

58. Työehtosopimuksessa sovittu tavanomainen eläkeikä voi olla sopusoinnussa direktiivin kanssa myös silloin, kun täytetään direktiivin 18 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetyt direktiivin täytäntöönpanon antamista työmarkkinaosapuolten tehtäväksi koskevat edellytykset, joihin kuuluu erityisesti työmarkkinaosapuolten esittämä yhteinen pyyntö.

myöhemmin yleissitovaksi. Tässä yhteydessä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että Saksan liittotasavallassa on jo pitkään sovellettu tavanomaista eläkeikää koskevia lausekkeita melkein kaikkien työntekijöiden työsuhteisiin riippumatta kulloisestakin taloudellisesta ja sosiaalisesta tilanteesta, väestörakenteesta ja konkreettisesta työmarkkinatilanteesta.

VIII Muut ennakkoratkaisukysymykset

59. Muissa ennakkoratkaisukysymyksissään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa sopusoinnussa, että kansallisessa säännöksessä annetaan valtiolle, työehtosopimuksen sopimuspuolille ja yksittäisen työsopimuksen sopimuspuolille mahdollisuus sopia tavanomaisesta eläkeiästä, kun kyseiset työmarkkinaosapuolet tämän säännöksen nojalla sopivat tavanomaisesta eläkeiästä työehtosopimuksessa ja kun tämä työehtosopimukseen sisällytetty tavanomaista eläkeikää koskeva lauseke todetaan

60. On asianmukaista olettaa, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin edellä esitetyt toteamukset huomioon ottaen katsoo, että AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdassa tai SGB VI:n 41 §:ssä nimenomaisesti sallitaan tavanomaisista eläkei'istä sopiminen. Tässä yhteydessä on todettava, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toisessa ennakkoratkaisukysymyksessä abstraktisti kuvailema kansallinen säännös on hyvin samanlainen kuin edellä mainitut säännökset. Jotta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle voidaan antaa tarkoituksenmukainen vastaus toiseen ennakkoratkaisukysymykseen, oletan jäljempänä, että kyse on AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan tai SGB VI:n 41 §:n kaltaisesta kansallisesta säännöksestä.

A *Tutkittavaksi ottaminen*

61. Irlannin hallitus katsoo, että nämä ennakkoratkaisukysymykset on jätettävä tutkimatta. Ne eivät sen mukaan ensinnäkään koske direktiivin tulkintaa vaan sen soveltamista. Irlannin hallitus toteaa toiseksi, että unionin tuomioistuimella on rajoitettu toimivalta tulkita direktiivin 6 artiklaa.

62. Edellä esitetyt väitteet on hylättävä.

B *Muiden ennakkoratkaisukysymysten kohde*

63. Unionin tuomioistuimen ja jäsenvaltioiden tuomioistuinten EY 234 artiklan nojalla muodostamassa yhteistyösuhteessa jäsenvaltion tuomioistuimella on yksinomainen toimivalta soveltaa yhteisön oikeutta. Unionin tuomioistuin on kuitenkin toimivaltainen vastaamaan tulkintaa koskeviin kysymyksiin, jotka ovat jäsenvaltion tuomioistuimelle epäselviä tämän soveltaessa direktiivin 6 artiklaa.

64. Lisäksi pitää paikkansa, että jäsenvaltioilla on direktiivin 6 artiklan 1 kohdan yhteydessä laaja harkintavalta. [26] Tälle jäsenvaltioiden harkintavallalle on kuitenkin asetettu rajat, jotka voivat ylittyä, jos toimenpiteet ovat selvästi suhteellisuusperiaatteen vastaisia. [27] Yhteisöjen tuomioistuin on näin ollen toimivaltainen vastaamaan sellaisiin ennakkoratkaisukysymyksiin, joiden avulla ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa selvittää, onko direktiivin 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että tietyissä olosuhteissa on katsottava, että jäsenvaltioiden laaja harkintavalta ylitetään ja kyseistä säännöstä näin ollen rikotaan. Tällaiset kysymykset koskevat nimittäin direktiivin 6 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

65. Nyt esillä olevan kaltaisessa tapauksessa voidaan menetellä siten, että tutkitaan ainoastaan, onko RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan kaltainen yleissitovaksi todettu

26 – Edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 68 kohta ja edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Age Concern England, tuomion 51 kohta.

27 – Ks. asia C-555/07, Kücükdeveci, tuomio 19.1.2010 (Kok., s. I-365, 37–43 kohta). Yhteisöjen tuomioistuimen kyseinen tuomio perustuu ikään perustuvan syrjinnän kieltämistä koskevaan yleiseen periaatteeseen. Yhteisöjen tuomioistuin näyttää kuitenkin olettavan, että kyseistä primaarioikeudessa määrättyä periaatetta voidaan täsmentää johdettuun oikeuteen sisältyvässä direktiivissä 2000/78 siten, että kyseistä periaatetta sovelletaan myös silloin, kun direktiiviä 2000/78 ei voida soveltaa yksityisten välillä. Tällaisissa tapauksissa yhteisöjen tuomioistuin näyttää soveltavan tätä yleistä periaatetta tarkastellessaan edellytyksiä, jotka vastaavat direktiivissä 2000/78 säädettyjä edellytyksiä, mistä voidaan tehdä myös direktiivin soveltamista koskevia päätelmiä. Nähdäkseni on pohdittava sellaisen oikeudellisen rakenteen kestävyyttä, jonka mukaan yleistä oikeusperiaatetta tai perusoikeutta täsmennetään johdetun oikeuden säädöksellä siten, että sitä voidaan lopulta soveltaa myös yksityisten välillä, kun itse johdetun oikeuden säädöstä ei voida soveltaa. Tätä ei kuitenkaan tarvitse pohtia nyt esillä olevassa asiassa, koska siinä ei ole loppujen lopuksi kyse yleisen oikeusperiaatteen soveltamisesta.

työehtosopimuksen määräys sopusoinnussa direktiivin 6 artiklan kanssa. Kyseisellä työehtosopimuksen lausekkeella perustellaan nimittäin ikään perustuva erilainen kohtelu.

67. Viimeksi mainittu lähestymistapa on nähdäkseni ensisijainen. Kaksivaiheisessa tarkastelussa voidaan erottaa selkeästi toisistaan lainsäädännön yhteensoveltuvuus direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa ja työehtosopimuksissa sovittujen yksittäisten tavanomaisten eläkeikien yhteensoveltuvuus kyseisen säännöksen kanssa. [28] Tämän eron tekeminen on nähdäkseni asianmukaista etenkin oikeusvarmuuteen liittyvistä syistä, koska lainsäädännön yhteensoveltumattomuus voisi vaikuttaa nyt esillä olevan asian lisäksi kaikkiin työehtosopimuksissa sovittuihin yleisiin eläkeikiin Saksan liittotasavallassa.

66. Tällaisessa menettelytavassa ei kuitenkaan otettaisi huomioon, että nyt esillä olevassa asiassa on kyse kahdesta erillisestä toimenpiteestä. AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan tai SGB VI:n 41 §:n kaltaisessa säännöksessä työmarkkinaosapuolille myönnetään lain tasolla toimivalta sopia tavanomaisista eläkei'istä työehtosopimuksissa. Vaikka tällä tasolla ei vielä tapahdu ikään perustuvaa välitöntä erilaista kohtelua, tällaisesta säännöksestä voidaan kuitenkin jo päätellä kansallisen lainsäätäjän tiettyjä ohjeita ja käsityksiä siitä, mitä tavoitteita tavanomaisten eläkeikien sopimisella ja soveltamisella on tarkoitus saavuttaa. Näin ollen voidaan tarkastella jo lakisääteisen toimivallan myöntämisen yhteensoveltuvuutta direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa, vaikka tämä tarkastelu jääkin luonnostaan varsin abstraktiksi. Koska konkreettinen ikään perustuva erilainen kohtelu tapahtuu tarkalleen ottaen vasta sisällyttämällä työsopimukseen RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan kaltainen tavanomaista eläkeikää koskeva lauseke, on arvioitava myös sen yhteensoveltuvuutta direktiivin 6 artiklan kanssa.

C *Työmarkkinaosapuolten lakisääteinen toimivalta sopia tavanomaisesta eläkeiästä työehtosopimuksissa*

68. Kuten edellä on esitetty, tarkasteltaessa AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan kaltaisen säännöksen yhteensoveltuvuutta direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa ei

28 – Bayreuther, F. toteaa artikkelissaan "Altersgrenzen nach der Palacios-Entscheidung des EuGH", *Der Betrieb*, 2007, s. 2425 ja sitä seuraavat sivut, s. 2426, lisäksi perustellusti, että tämä lähestymistapa mahdollistaa selkeämmän tarkastelun. Myös Koch, E. arvostelee työehtosopimuksen ja lainsäädännöllisen toimenpiteen tavoitteiden sekoittumista artikkelissaan "Neujustierung des Verhältnisses zwischen EuGH und nationalen Arbeitsgerichten – oder ein Ausrutscher", *Recht der Arbeit*, 2008, s. 238 ja sitä seuraavat sivut, s. 240.

tarkastella konkreettista tavanomaista eläkeikää vaan työmarkkinaosapuolten lakisääteistä toimivaltaa sopia tavanomaisista eläkei'istä.

69. Tässä vaiheessa on huomautettava, että toinen ennakkoratkaisukysymys on muotoiltu erittäin laajasti ja että se käsittää myös tapaukset, jotka eivät selvästikään ole merkityksellisiä nyt esillä olevan asian ratkaisun kannalta. Toinen ennakkoratkaisukysymys käsittää nimittäin paitsi asian ratkaisun kannalta merkityksellisen kysymyksen siitä, onko direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa sopusoinnussa, että työmarkkinaosapuolille tai valtiolle [29] myönnetään toimivalta säännellä tavanomaisia eläkeikiä, myös kysymyksen siitä, voitaisiinko tämä toimivalta antaa yksittäisen työsopimuksen sopimuspuolille. En käsittele jälkimmäistä kysymystä, koska se ei ole merkityksellinen nyt esillä olevan asian ratkaisun kannalta.

70. Tarkasteltaessa sellaisen säännöksen yhteensoveltuvuutta direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa, jossa työmarkkinaosapuolille myönnetään toimivalta sopia tavanomaisista eläkei'istä työehtosopimuksissa, on nähdäkseni toteutettava seuraavat vaiheet: Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on ensin selvitettävä tavoite, johon lainsäätäjä pyrkii myöntäessään tämän toimivallan (1). Sen on lisäksi tutkittava, täyttääkö tämä tavoite direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetyt edellytykset eli onko tavoite oikeutettu ja riittävän konkreettinen (2). Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on myös selvitettävä, voiko tavanomaisten eläkeikien soveltaminen olla asianmukainen ja tarpeellinen keino toteuttaa yksi tai useampi selvitetty oikeutettu tavoite. Lakisääteisen toimivallan kohdalla tätä voidaan tarkastella ainoastaan abstraktilla tasolla (3). Lopuksi on pohdittava, onko AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan mukainen toimivallan myöntäminen työmarkkinaosapuolille sopusoinnussa direktiivin 6 artiklan kanssa (4).

1. Tavoitteiden selvittäminen

71. Kantaja toteaa, ettei AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdassa mainita nimenomaisesti tavoitteita. Kuten edellä jo todettiin, tällaisessa tapauksessa ei ole selvää, ettei toimenpide ole perusteltu, koska sen tavoite voi selvitä myös toimenpiteen yleisestä asiayhteydestä johdettujen seikkojen perusteella. [30]

29 – Toimivallan myöntäminen valtiolle liittynee yleissitovaksi toteamiseen.

30 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 47 ja 48 kohta.

72. Ennakkoratkaisupyynnössä viitataan BAG:n 18.6.2008 antamaan tuomioon. Sen mukaan Saksan lainsäätäjän mielestä oli tarpeen mahdollistaa jälleen eläkeikien sopiminen työehtosopimuksissa, koska jatkaessaan työskentelyä eläkeiän saavuttaneet työntekijät vievät työpaikkoja nuoremmilta työntekijöiltä, ja työmarkkinatilanne voisi helpottua tavallisesti mahdollisen uusien työntekijöiden palkkaamisen vuoksi. [31] BAG päätteli nämä tavoitteet sen lain perusteluista, jossa eläkeikien sopiminen työehtosopimuksissa mahdollistettiin uudelleen. [32]

2. Tavoitteille asetetut edellytykset

a) Oikeutettu

74. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on lisäksi tutkittava, ovatko selvitetyt tavoitteet direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettuja oikeutettuja tavoitteita. BAG:n päättelemät tavoitteet liittyvät työllisyyspolitiikkaan ja työttömyyden torjuntaan. Kuten yhteisöjen tuomioistuin on jo useaan otteeseen todennut, tällaisten tavoitteiden oikeutusta ei voida direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan kohtuudella kyseenalaistaa. [33]

b) Riittävän konkreettinen

73. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on loppujen lopuksi selvittää AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan (tai SGB VI:n 41 §:n) kaltaisen säännöksen tavoitteet. Koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kuitenkin viittaa ainoastaan BAG:n selvittämiin tavoitteisiin, otan jäljempänä huomioon nämä tavoitteet.

75. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on lisäksi tutkittava, ovatko kyseiset tavoitteet riittävän konkreettisia, jotta niiden saavuttamiseksi toteutettavan ikään perustuvan erilaisen kohtelun objektiivisia perusteluja voidaan valvoa tehokkaasti. BAG:n selvittämiä tavoitteita on pidettävä myös riittävän

31 – Ennakkoratkaisupyyntö, s. 21 ja 22.

32 – Ibid.

33 – Edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 64 ja 65 kohta ja edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Petersen, tuomion 68 kohta.

konkreettisina. Toisin kuin kantaja katsoo, näiden tavoitteiden riittävää konkreettisuutta ei nimittäin sellaisenaan estä se, että ne selviävät toimenpiteen yleisestä asiayhteydestä johdettujen seikkojen perusteella.

c) Ajallinen näkökohta

76. Selvitettyjen tavoitteiden yhteensoveltumattomuutta direktiivin kanssa ei voida perustella myöskään sillä, että Saksan lainsäätäjä on määrittänyt ne vuonna 1994 eli kauan ennen direktiivin 2000/78 voimaantuloa ja sen täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymistä. Koska direktiivit ovat sitovia ainoastaan saavutettavan tavoitteen osalta, ratkaisevaa on se, ovatko nämä tavoitteet direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja oikeutettuja tavoitteita, mutta ei se, milloin nämä tavoitteet on asetettu.

3. Objektiivinen perustelu

77. Koska lainsäädännön tasolla tutkitaan ainoastaan sitä, onko direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa sopusoinnussa, että työmarkkinaosapuolille myönnetään toimivalta sopia tavanomaisista eläkei'istä työehtosopimuksissa, tällä tasolla ei voida tutkia kattavasti, onko tietty tavanomainen eläkeikä perusteltu. AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan tai SGB VI:n 41 §:n kaltaisesta säännöksestä kuitenkin jo ilmenee, että Saksan lainsäätäjä pitää tavanomaisten eläkeikien sopimista työehtosopimuksissa ja tavanomaisten eläkeikien soveltamista lähtökohtaisesti asianmukaisina keinoina toteuttaa työllisyyspolitiikkaan ja työttömyyden torjuntaan liittyvät tavoitteet. Tässä yhteydessä voidaan tutkia tämän jo lainsäädännön tasolla tehdyn arvioinnin yhteensoveltuvuutta direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa.

a) Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut

78. Kantaja toteaa, etteivät yleiset eläkeiät kuulu mihinkään direktiivin 6 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa lueteltuun tapausryhmään. Hänen mukaansa myös direktiivin syntyhistoriasta ilmenee, että tavanomaiset eläkeiät ovat ristiriidassa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa. Lisäksi kantaja katsoo, että tutkittaessa oikeasuhteisuutta direktiivin 6 artiklan 1 kohdan mukaisesti ikään perustuvan erilaisen kohtelun perusteltavuudelle on asetettava tiukat edellytykset. Hän toteaa lisäksi, ettei tavanomaisia eläkeikiä soveltamalla luoda uusia työpaikkoja, vaan olemassa olevat työpaikat jaetaan uudelleen ikääntyvien työntekijöiden kustannuksella.

79. Muut asianosaiset toteavat, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta. Komission mukaan on kuitenkin epäjohdonmukaista, että Saksan lainsäätäjä yhtäältä ottaa käyttöön tavanomaisia eläkeikiä ja toisaalta nostaa tavanomaista eläkeikää. Saksan hallitus huomauttaa, että tavanomaisen eläkeiän vaiheittaisella nostamisella ja tavanomaisten eläkeikien sallimisella on erilaiset poliittiset tavoitteet.

b) Arviointi

i) Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa mainittujen tyypillisten esimerkkien merkitys

80. Aluksi on todettava, ettei direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa voida tulkita siten, että ainoastaan direktiivin 6 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa mainittuun tapausryhmään kuuluva ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla perusteltua. Kuten direktiivin 6 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa olevasta sanasta ”erityisesti” ilmenee, siinä oleva tapausryhmien luettelo ei ole tyhjentävä. Näin ollen myös lueteltuihin tapausryhmiin kuulumaton erilainen kohtelu voi olla perusteltua, ja sitä on arvioitava direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädettyjen edellytysten perusteella. [34]

81. Edellä esitetyn perusteella vakuuttavalta ei tunnu myöskään kantajan väite, jonka mukaan komission ensimmäiseen direktiiviehdotukseen sisältyi myös tavanomaiset eläkeiät käsittänyt esimerkki, jota ei enää ollut toisessa ehdotuksessa. Kuten direktiivin syntyhistoriasta ilmenee, tämä esimerkki poistettiin parlamentin pyynnöstä. Näin oli tarkoitus välttää se, että tämän esimerkin sisällyttämisen perusteella saa sellaisen käsityksen, että se ”on läpäissyt objektiivisen perustelun testin”. [35] Parlamentti ei pitänyt tätä asianmukaisena hetkellä, jolloin käsitys ikää koskevan tekijän yhteiskunnallisesta merkityksestä muuttuu jatkuvasti. [36]

82. Edellä mainitun esimerkin poistamisesta ei voida kuitenkaan päätellä, etteivät mainittuihin tyypillisiin esimerkkeihin kuulumattomat tapausryhmät voi olla objektiivisesti perusteltuja. Tämä voidaan todeta paitsi direktiivin 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan selkeän sanamuodon myös direktiivin syntyhistorian perusteella. Näin ollen parlamentin kansalaisvapauksien ja -oikeuksien sekä oikeus- ja sisäasioiden valiokunnan lausunnossa katsottiin, että direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä

34 – Edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Age Concern England, tuomion 43 kohta.

35 – Ks. 21.9.2000 käsiteltäväksi jätettyyn mietintöön ehdotuksesta neuvoston direktiiviksi yhtäläistä kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (A5-0264/2000) sisältyvä parlamentin lainsäädäntöehdotus, mietinnön s. 26.

36 – Ibid.

alakohdassa säädetty objektiivinen oikeutustesti on korvattava ikään perustuvan välittömän syrjinnän kiellosta tehtävien yleisesti hyväksyttyjen poikkeusten luettelolla. Lausunnon valmistelija lähtökohtaisesti kannatti tätä lähestymistapaa mutta ei kuitenkaan soveltanut sitä, koska hänen mielestään oli epävarmaa, onko ”tällaiselle lähestymistavalle jo olemassa riittävä yhteiskunnallinen yksimielisyys ikärajojen hyväksyttävyydestä tai hyväksymättömyydestä”. [37]

83. Pelkästään siitä, ettei tavanomaisia eläkeikiä mainita direktiivin 6 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa, ei näin ollen voida päätellä, että ne ovat ristiriidassa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa. Ratkaisevaa on se, täyttävätkö ne direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyt edellytykset.

ii) Tavanomaisten eläkeikien yhteensoveltuvuus direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan kanssa

84. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan nojalla jäsenvaltioiden, jotka säätävät, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, on perusteltava tällainen erilainen kohtelu. Tarkastelen siksi ensin kansallisen lainsäätäjän tekemää arviointia. Sen jälkeen esitän direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan nojalla sovellettavat arviointiperusteet. Lopuksi tarkastelen, täyttääkö kansallisen lainsäätäjän näitä perusteita soveltamalla tekemä arviointi objektiivista perusteltavuutta koskevat kriteerit.

– Lainsäätäjän tekemä arviointi

85. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa ennakkoratkaisupyynnössään BAG:n 18.6.2008 antaman tuomion perusteluihin. Niiden mukaan työsuhteiden päättyminen tietyssä iässä tarjoaa nuoremmille työntekijöille työskentelymahdollisuuden. Näin on tarkoitus myös helpottaa työmarkkinatilannetta. BAG toteaa, että muulloin kuin täystyöllisyyden aikana työpaikkoja on niukasti tarjolla. Sen mukaan nämä työpaikat jaetaan oikeudenmukaisesti, jos käytössä on ikäraja, jonka jälkeen työsuhde päättyy työntekijän saavutettua vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän. Kun jo pitkään työelämässä ollut työntekijä lopettaa työskentelyn eläkeiän saavutettuaan, työskentelymahdollisuuden saavat muut työntekijät, joilla on lyhyempi työaika, joita uhkaa työttömyys tai jotka etsivät työtä. Tällaiset työntekijät voivat BAG:n mukaan rakentaa tämän ansiosta omaa eläkejärjestelmäänsä sekä varmistaa lakisääteisillä eläkevakuutusmaksuillaan samalla ikärajan saavuttaneiden työntekijöiden eläkejärjestelmän rahoituksen siltä osin kuin nämä saavat vanhuuseläkettä lakisääteisestä eläkevakuutuksesta. Kun työntekijöiden työsuhteita päättyy

37 – Ks. kansalaisvapauksien ja -oikeuksien sekä oikeus- ja sisäasioiden valiokunnan lausunto, em. mietinnön s. 56.

jatkuvasti tavanomaisen eläkeiän vuoksi, työmarkkinoille tulevat sukupolvet saavat ylipäätään vasta tällöin mahdollisuuden hankkia käytännön ammattitaitoa lyhyen ajan kuluessa siitä, kun he ovat päättäneet koulutuksensa, jonka arvo muuten alenee työttömyyden jatkuessa pitkään. Tavanomaiseen eläkeikään perustuva ikäraja helpottaa BAG:n mukaan myös kansallista työmarkkinatilannetta. BAG toteaa, etteivät työntekijät, jotka tavanomaisen eläkeiän saavutettuaan lähtevät yrityksen palveluksesta, yleensä etsi työmarkkinoilta enää uutta työtä vanhuuseläkkeen tarjoaman sosiaaliturvan vuoksi. Muilla työntekijöillä on siksi mahdollisuus saada iän vuoksi työskentelyn lopettavilta vapautuvia työpaikkoja. Vaikka tämä ei johtaisi työtä etsivän työntekijän palkkaamiseen, vaan työpaikka annettaisiin yrityksessä jo työskentelevälle työntekijälle, BAG katsoo työmarkkinatilanteen helpottuvan, koska kyseisen työntekijän työttömyydeltä vältytään eläkkeelle siirtymisen ansiosta. [38]

– Rajalliset valvontamahdollisuudet

86. Nyt esillä olevaan asiaan sovellettavan yhteisön oikeuden nojalla jäsenvaltioilla ja työmarkkinaosapuolilla on sosiaali- ja työllisyyspolitiikan alalla 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. [39] Unionin tuomioistuimella on näin ollen käytettävissään vain erittäin vähän valvontaperusteita tutkittaessa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaisesti, onko ikään perustuva erilainen kohtelu asianmukaista ja tarpeellista oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi.

– Tämän arvioinnin valvonta

87. Asioissa Palacios [40] ja Petersen [41] antamissaan tuomioissa yhteisöjen tuomioistuin ei pitänyt kohtuuttomana, että jäsenvaltion viranomaiset katsovat, että ikärajan soveltaminen, jonka vuoksi vanhimmat ammatinharjoittajat joutuvat poistumaan työmarkkinoilta, edistää nuorempien ammatinharjoittajien työllistymistä. Oikeuskirjallisuudessa vastustetaan tätä lähestymistapaa, jonka mukaan ei ole selvää, ettei tavanomaisten eläkeikien

38 – Ks. ennakkoratkaisupyyntö, s. 19–22.

39 – Edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 68 kohta ja edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Age Concern England, tuomion 51 kohta.

40 – Edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 72 kohta.

41 – Edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Petersen, tuomion 70 kohta.

soveltamista ole hyväksyttävä työllisyyspolitiikkaan ja työttömyyden torjuntaan liittyvien tavoitteiden toteuttamiskeinona.

88. Ensinnäkin väitetään, että oletus, jonka mukaan ikärajat johtavat nuorempien työntekijöiden työllistymismahdollisuuksien lisääntymiseen, perustuu vanhoihin taloustieteellisiin tutkimuksiin. Tuoreemmissa tutkimuksissa todetaan sen sijaan pääasiallisesti, että ikääntyvien työntekijöiden työllisyyden lisääminen vaikuttaa myönteisesti talouskasvuun ja näin ollen myös nuorempien työntekijöiden työllistymiseen. [42]

89. Edellä esitetty väite ei ole oikeudellisesti hyväksyttävä. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan jäsenvaltioiden on määritettävä, millaista ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä. Jäsenvaltioilla on työllisyys- ja sosiaalipolitiikan alalla kuitenkin laaja harkintavalta. Unionin tuomioistuin ei näin ollen voi arvioida tällaisia monitahoisia kysymyksiä kansallisen lainsäätäjän sijasta. Laajaa harkintavaltaa ei sovelleta ainoastaan päätettäessä siitä, minkä konkreettisen tavoitteen jäsenvaltiot haluavat saavuttaa ja mitä keinoja ne siihen käyttävät. Se käsittää tosiasiallisesti myös arviointivallan ja sen yhteydessä myös oikeuden valita kansantaloudelliset tutkimukset, joihin kansallisen lainsäätäjän oletukset perustuvat. Edellä esitetyn perusteella olisi ristiriitaista jäsenvaltioiden laajan harkintavallan ja unionin tuomioistuimen roolin kanssa, jos unionin tuomioistuin kyseenalaistaisi jäsenvaltion lainsäätäjän kansantaloudelliset oletukset viittaamalla tuoreiden kansantaloudellisten tutkimusten tuloksiin.

90. Tämä unionin tuomioistuimen toteamus kiistetään myös väittämällä, että direktiivin 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sille on annettava itsenäinen yhteisön oikeuteen perustuva sisältö. Euroopan työllisyysstrategian perusteella tavanomaisten eläkeikien katsotaan olevan sen kanssa ristiriidassa. [43]

91. Tämäkään väite ei tunnu vakuuttavalta. Työllisyyttä koskevien suuntaviivojen huomioon ottaminen ei voi johtaa direktiiviä tulkittaessa siihen, että tavanomaisten eläkeikien soveltamista ei voida hyväksyä, eikä

42 – Edellä alaviitteessä 3 mainitut Bredt, S., s. 195 ja sitä seuraavat sivut mainittuine viittauksineen ja Temming, F., s. 385; Tissandier, H., "L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale", *Revue de jurisprudence sociale*, 2008, s. 97 ja sitä seuraavat sivut, s. 99 ja edellä alaviitteessä 3 mainittu O'Cinneide, C., s. 47.

43 – Ks. vastaavasti edellä alaviitteessä 28 mainittu Koch, E., s. 240 ja edellä alaviitteessä 3 mainittu Bredt, S., s. 197 ja sitä seuraavat sivut.

kyseisistä suuntaviivoista voida myöskään johtaa jäsenvaltioiden laajan harkintavallan oikeudellista rajoitusta.

92. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan tulkinnasta on todettava, että direktiivin johdanto-osan seitsemännessä perustelukappaleessa viitataan EY:n perustamissopimukseen sisällytettyyn työllisyyttä koskevaan lukuun, ja johdanto-osan kahdeksannessa perustelukappaleessa todetaan, että Eurooppa-neuvosto painottaa Helsingissä 10. ja 11.12.1999 hyväksytyissä vuoden 2000 työllisyyden suuntaviivoissa, että on kiinnitettävä erityistä huomiota ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen, jotta he osallistuisivat työelämään nykyistä kauemmin. Johdanto-osan 25 perustelukappaleessa korostetaan lisäksi, että ikää koskevan syrjinnän kieltäminen on oleellinen tekijä pyrittäessä työllisyyden suuntaviivoissa asetettuihin tavoitteisiin ja lisättäessä työn moninaisuutta.

93. Edellä esitetystä ei voida kuitenkaan päätellä, että tavanomaisten eläkeikien soveltamista direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan nojalla ei voida hyväksyä työllisyyspolitiikkaan ja työttömyyden torjuntaan liittyvien tavoitteiden toteuttamiskeinona. Kuten edellä esitetystä direktiivin syntyhistoriasta [44] ilmenee, yhteisön lainsäätäjä on tarkoituksellisesti päättänyt olla esittämättä direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tyhjentävää luetteloa ikään perustuvaa erilaista kohtelua koskevista hyväksyttävistä poikkeusperusteista. Direktiivin 6 artiklan 1 kohta perustuu sen sijaan selvästikin lähestymistapaan, jonka mukaan jäsenvaltiot lähtökohtaisesti määrittävät, millaista ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, mutta tällainen kohtelu on voitava perustella objektiivisesti. Tällaisen lähestymistavan ristiriitaisuus itsenäisen yhteisön oikeuteen perustuvan sisällön kanssa ilmenee selvästi johdanto-osan 25 perustelukappaleesta, jonka mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla tietyissä tilanteissa perusteltua, ja tämän vuoksi tarvitaan erityisiä säädöksiä, jotka voivat ”vaihdella jäsenvaltioissa vallitsevan tilanteen mukaan”.

94. Direktiivin syntyhistoria ja johdanto-osan perustelukappaleet estävät näin ollen lähestymistavan, jossa direktiivin 6 artiklan 1 kohtaa tulkitaan siten, että kyseiseen säännökseen sisältyy jo itsenäinen toteamus siitä, ovatko tietyt toimenpiteet hyväksyttäviä vai eivät. Tietty keino voidaan näin ollen todeta kielletyksi vasta sitten, kun sen perusteet on tutkittu objektiivisessa arvioinnissa, jossa on direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan nojalla otettava huomioon jäsenvaltioiden laaja harkintavalta.

44 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 82 kohta.

95. Vakuuttavalta ei tunnu myöskään väite, jonka mukaan EY 128 artiklan perusteella hyväksytyt työllisyyttä koskevat suuntaviivat olisivat rajoittaneet Saksan liittotasavallan laajaa harkintavaltaa nyt esillä olevan asian kannalta merkityksellisenä ajankohtana. Kyseisissä suuntaviivoissa esitetään ehkä poliittisen yhteisymmärryksen tulos, mutta ne eivät voi rajoittaa jäsenvaltioiden harkintavaltaa, jos poliittiselle sopimukselle ei ole annettu sitovaa oikeusvaikutusta säädöksen muodossa. [45]

c) Päätelmä

96. Edellä esitetyn perusteella katson, että yhteisöjen tuomioistuin on todennut perustellusti, ettei voida pitää kohtuuttomana, että jäsenvaltioiden viranomaisten mielestä ikärajoja soveltamalla voidaan edistää nuorempien ammatinharjoittajien työllistymistä, kun otetaan huomioon jäsenvaltioiden laaja harkintavalta.

45 – Krebber, S. toteaa teoksessa Callies, C. ja Ruffert, M., *EUV/EGV*, 3. painos, 2007, EY 128 artikla, 6 kohta, perustellusti, että EY 128 artiklassa tarkoitetut työllisyyttä koskevat suuntaviivat ovat poliittisesti mutta eivät oikeudellisesti sitovia, koska jäsenvaltioiden on ainoastaan otettava ne huomioon. Tästä ei synny oikeudellista velvoitetta, koska EY 128 artiklan 4 kohdan nojalla yhteisö voi ainoastaan antaa suosituksia puutteellisen huomioon ottamisen vuoksi. Olisi järjetöntä, jos velvoitteen noudattamatta jättämisen seuraamuksena olisi ainoastaan suositus, joka ei ole sitova.

4. Toimivallan myöntäminen työmarkkinaosapuolille

97. Lopuksi on tarkasteltava, onko direktiivin kanssa sopusoinnussa, että työmarkkinaosapuolille annetaan toimivalta sopia tavanomaisista eläkei'istä työehtosopimuksissa.

98. Kuten edellä on esitetty, [46] tällainen toimivallan myöntäminen mahdollistetaan direktiivin 18 artiklan ensimmäisessä kohdassa. Se edellyttää muun muassa, että työmarkkinaosapuolet ovat esittäneet yhteisen pyynnön. On kuitenkin epäselvää, oliko nyt esillä olevassa asiassa esitetty tällainen pyyntö.

99. Näin ollen tarkastelen jäljempänä, voiko AGG:n 10 §:n ensimmäisessä virkkeessä, toisessa virkkeessä ja kolmannen virkkeen 5 kohdassa säädetty toimivallan antaminen olla direktiivin kanssa sopusoinnussa, vaikka työmarkkinaosapuolet eivät ole esittäneet tällaista pyyntöä. Tämä edellyttää ensinnäkin, että jäsenvaltio varmistaa myös tällaisen menettelyn yhteydessä direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädettyjen edellytysten täyttymisen (a). Toiseksi herää kysymys, voidaanko AGG:n 10 §:n ensimmäisessä virkkeessä, toisessa virkkeessä ja kolmannen virkkeen 5 kohdassa säädetyn menettelyn yhteydessä katsoa, että jäsenvaltion lainsäätäjä on jo pannut direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan täytäntöön, jolloin ei enää edellytettäisi työmarkkinaosapuolten yhteistä pyyntöä, jota

46 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 51–55 kohta.

täytäntöönpanon antaminen työmarkkinaosapuolten tehtäväksi edellyttää direktiivin 18 artiklan ensimmäisen kohdan nojalla (b).

a) Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädettyjen edellytysten täyttymisen varmistaminen

100. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava direktiivissä asetettujen tavoitteiden saavuttaminen myös silloin, kun ne ottavat työmarkkinaosapuolet mukaan direktiivin täytäntöönpanoon. [47]

101. Arvioitaessa tällaisen säännöksen yhteensoveltuvuutta direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan kanssa on ensinnäkin otettava huomioon, että myöntämällä työmarkkinaosapuolille tämän toimivallan Saksan lainsäätäjä pyrkii direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettuihin oikeutettuihin tavoitteisiin ja on vahvistanut tätä varten keinon, nimittäin tavanomaisten eläkeikien soveltamisen, jota ei voida pitää soveltumattomana keinona toteuttaa nämä oikeutetut tavoitteet. Työmarkkinaosapuolet ovat näin ollen AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan kaltaisen säännöksen perusteella toimivaltaisia ainoastaan päättäessään siitä, sopivatko ne vastuualueeseensa kuuluvalla talousalalla sovellettavista eläkei'istä ja miten ne panevat eläkeiät lainmukaisesti täytäntöön.

102. Tällaisen rajoitetun toimivallan myöntämisen yhteensoveltuvuutta direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan kanssa puoltaa se, että työmarkkinaosapuolet voivat sen ansiosta huomattavan joustavasti soveltaa tavanomaisia eläkeikiä koskevaa järjestelyä siten, että ne voivat asianomaisen talousalan tuntemuksensa perusteella ottaa kyseisten työpaikkojen ominaispiirteet asianmukaisesti huomioon. [48] Tällainen menettelytapa mahdollistaa näin ollen myös yhteisön oikeuden tasolla tunnustetun työehtosopimusvapautta koskevan perusoikeuden toteuttamisen. [49]

103. AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan kaltainen säännös olisi kuitenkin

47 – Asia 235/84, komissio v. Italia, tuomio 8.7.1986 (Kok., s. 2291, 22 kohta); asia C-234/97, Fernández de Bobadilla, tuomio 8.7.1999 (Kok., s. I-4773, 19 kohta) ja asia C-306/07, Ruben Andersen, tuomio 18.12.2008 (Kok., s. I-10279, 26 kohta).

48 – Ks. edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 70 ja 74 kohta.

49 – Työehtosopimusvapautta koskevasta perusoikeudesta ks. unionin tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa C-271/08, komissio v. Saksa, 14.4.2010 esittämäni ratkaisuehdotuksen 204 kohta sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6 artikla, uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6 artikla, työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 12 kohta ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 28 artikla.

ristiriidassa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa, jos työmarkkinaosapuolten ei tarvitsisi rajoitettua toimivaltaa käyttäessään ottaa huomioon, täyttyvätkö myös niiden toimialalla direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyt edellytykset eli onko tavanomaisesta eläkeiästä sopiminen objektiivisesti perusteltua, kun asetettu tavoite otetaan huomioon.

104. Saksan hallitus on tässä yhteydessä huomauttanut, että myös silloin, kun on kyseessä AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdassa mainittu tyypillinen esimerkki, on aina tutkittava, täyttyvätkö AGG:n 10 §:n ensimmäisessä ja toisessa virkkeessä säädetyt yleiset edellytykset (jotka vastaavat direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädettyjä objektiivista perustelua koskevia edellytyksiä). Saksan hallituksen mukaan tuomioistuin voi näin ollen valvoa, täyttääkö työehtosopimuksessa määrätty tavanomainen eläkeikä objektiivista perustelua koskevat edellytykset. Tämä ilmenee Saksan hallituksen mukaan AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen sanamuodosta, jonka mukaan erityisesti yksittäisissä alakohdissa mainitut esimerkit *voivat* olla oikeutettua erilaista kohtelua.

105. Saksan hallitus katsoo, että Saksan lainsäätäjä on käyttänyt AGG:n 10 §:n kolmannessa virkkeessä kansallisessa oikeudessa vakiintunutta ”tyypillisiin esimerkkeihin” perustuvaa lainsäädäntötekniikkaa. Saksan hallituksen mukaan tämä tarkoittaa, että 5 kohdassa säädettyjen edellytysten täyttyminen on merkki AGG:n 10 §:n ensimmäisessä ja toisessa virkkeessä säädettyjen yleisten edellytysten täyttymisestä. Saksan hallitus toteaa, että myös 5 kohdassa mainitun tyypillisen esimerkin tapauksessa on kuitenkin aina tutkittava, täyttyvätkö 10 §:n ensimmäisessä ja toisessa virkkeessä säädetyt yleiset edellytykset, sillä 5 kohdassa mainitun tyypillisen esimerkin perusteella tehty oletus voidaan osoittaa vääräksi. Saksan hallituksen mukaan lain soveltajalle on selvää, että on aina myös tutkittava, täyttyvätkö AGG:n 10 §:n ensimmäisessä ja toisessa virkkeessä säädetyt edellytykset (jotka vastaavat direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädettyjä objektiivista perustelua koskevia edellytyksiä).

106. Saksan hallituksen toteamukset voivat nähdäkseni pitää paikkansa. Ensinnäkin on todettava, että AGG:n 10 §:n kolmatta virkettä tulkitaan näin myös saksalaisessa

oikeuskirjallisuudessa.[50] Toiseksi ei ole selvää, että ”voida”-sanan käyttö AGG:n 10 §:n kolmannessa virkkeessä johtuu siitä, ettei tyypillisten esimerkkien luettelo ole tyhjentävä. Tämä nimittäin ilmaistaan jo AGG:n 10 §:n kolmannessa virkkeessä sanalla ”erityisesti”.

107. On loppujen lopuksi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana päättää AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan tulkinnasta. AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan kaltainen säännös ei kuitenkaan ole nähdäkseni välttämättä ristiriidassa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan kanssa, koska vaikuttaa siltä, että sitä voidaan ainakin tulkita direktiivin mukaisesti.

108. Tämä ei tarkoita, että pidän direktiivin täytäntöönpanoa, sellaisena kuin se ilmenee AGG:n 10 §:stä, täysin ongelmattomana. Kuten edellä jo todettiin, tällaisen säännöksen yhteensoveltuvuus direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan kanssa on selvästikin kyseenalaista siltä osin kuin siinä todetaan, että ikään perustuva erilainen kohtelu voidaan perustella pelkällä AGG:n 10 §:n ensimmäisessä ja toisessa virkkeessä olevalla yleisellä lausekkeella.[51] Nyt esillä olevassa asiassa on kuitenkin kyse ainoastaan 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan mukaisen, luettuna yhdessä AGG:n 10 §:n ensimmäisessä ja toisessa virkkeessä säädettyjen edellytysten kanssa, tyypillisen esimerkin yhteensoveltuvuudesta ja ainoastaan siltä osin kuin *työmarkkinaosapuolet* voivat sen nojalla sopia tavanomaisista eläkei'istä työehtosopimuksissa.

b) Direktiivin 2000/78 18 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitetun pyynnön välttämättömyys

109. Lisäksi herää kysymys siitä, edellytetäänkö nyt esillä olevan asian kaltaisessa tapauksessa direktiivin 18 artiklan ensimmäisen kohdan ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettua työmarkkinaosapuolten yhteistä pyyntöä. Sitä edellytetään, jos työmarkkinaosapuolten katsotaan panneen direktiivin täytäntöön sopimalla eläkeiästä työehtosopimuksessa

50 – Ks. Bauer, J., Göpfert, B. ja Krieger, S., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2008, 10 §, 25 kohta, jossa todetaan, ettei yksittäisen tapauksen oikeasuhteisuutta voida jättää tutkimatta myöskään tyypillisen esimerkin tapauksessa. Roloff toteaa teoksessa *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht*, versio 1.12.2009, 10 §, 11 kohta, että tyypillisen esimerkin mukaisissa tapauksissa perustelu voi tulla kyseeseen, mutta se ei ole välttämätöntä. Myös Fuchs toteaa teoksessa Bamberger ja Roth (toim.), *Beck'scher Online-Kommentar BGB*, versio 1.11.2009, AGG:n 10 §, 2 kohta, että säännöksen jokaisesta kohdasta on aina pohdittava oikeutettua tavoitetta sekä säännöksen objektiivisuutta ja asianmukaisuutta.

51 – Ks. tältä osin edellä tämän ratkaisuehdotuksen 56 kohta.

AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan nojalla.

110. Edellä esitettyyn kysymykseen on nähdäkseni vastattava kieltävästi nyt esillä olevan asian olosuhteissa. Kansallinen lainsäätäjä on ensinnäkin jo itse pannut direktiivin 6 artiklan 1 kohdan laajalti täytäntöön AGG:n 10 §:n ensimmäisessä virkkeessä, toisessa virkkeessä ja kolmannen virkkeen 5 kohdassa, kun tarkastellaan mahdollisuutta sopia tavanomaisista eläkei'istä. Saksan lainsäätäjä on AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohtaan sisällytetyllä tyypillisellä esimerkillä säätänyt tapauksesta, jossa se pitää tiettyä ikään perustuvaa kohtelua hyväksyttävänä, jos se voidaan yksittäisessä tapauksessa perustella objektiivisesti. [52] Näin ollen ei nähdäkseni voida enää puhua kvalitatiivisesti työmarkkinaosapuolten toteuttamasta direktiivin 18 artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitetusta täytäntöönpanosta. Toiseksi nyt esillä olevassa asiassa on todettava, ettei RTV:n 19 kohdan 8 alakohtaa sovelleta nyt esillä olevassa asiassa kantajaan suoraan työehtosopimuksen perusteella vaan ainoastaan yleissitovaksi toteamisen perusteella. Tältä osin RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan soveltaminen johtuu tarkalleen ottaen valtion toimenpiteestä. Yhteisöjen tuomioistuin ei ole vastaavanlaisessa tapauksessa katsonut, että alun perin työehtosopimuksessa sovitun ja myöhemmin laissa säädetyn ikärajan yhteensoveltuvuus direktiivin 6 artiklan kanssa riippuu siitä, olivatko työmarkkinaosapuolet alun perin esittäneet pyynnön. [53]

5. Päätelmä

111. Edellä esitetyn perusteella on todettava, että työmarkkinaosapuolille AGG:n 10 §:n ensimmäisessä virkkeessä, toisessa virkkeessä ja kolmannen virkkeen 5 kohdassa myönnettyä toimivaltaa sopia eläkei'istä työehtosopimuksissa on nyt esillä olevaan asiaan sovellettavan yhteisön oikeuden perusteella pidettävä yhteensoveltuvana direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa ainakin silloin, kun kansallinen lainsäätäjä pyrkii saavuttamaan tällaisilla säännöksillä työllisyyspolitiikkaan ja työttömyyden torjuntaan liittyvät tavoitteet, jos se velvoittaa työmarkkinaosapuolet ennen tällaisesta tavanomaisista eläkeiästä sopimista aina tutkimaan, onko sopiminen kyseisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta objektiivisesti perusteltu, ja jos tuomioistuin voi valvoa tätä tutkintaa.

52 – Edellä alaviitteessä 50 mainittu Roloff, 11 kohta, toteaa, että AGG:n 10 §:n kolmannessa virkkeessä mainitut tyypilliset esimerkit ovat tapauksia, joissa lainsäätäjä ilmaisee, mitä se pitää hyväksyttävänä ja mitä ei, ja määrittelee näin ollen oikeutetut tavoitteet.

53 – Ks. edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Palacios de la Villa.

D *RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan mukainen tavanomainen eläkeikä*

112. RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltainen työehtosopimuksessa sovittu tavanomainen eläkeikä, josta työmarkkinaosapuolet ovat sopineet AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 5 kohdan tai mahdollisesti ennen AGG:n voimaantuloa merkityksellisen SGB VI:n 41 §:n kaltaisessa säännöksessä säädetyn toimivallan nojalla, on direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa sopusoinnussa silloin, kun työmarkkinaosapuolet ovat ottaneet sille asetetut edellytykset huomioon. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on näin ollen tutkittava, onko työmarkkinaosapuolilla ollut tällaisesta tavanomaisesta eläkeiästä sopiessaan direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettu oikeutettu tavoite ja onko tällaisen tavanomaisen eläkeiän soveltaminen objektiivisesti perusteltua työmarkkinaosapuolten toimialalla.

1. Asetettujen tavoitteiden selvittäminen

113. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa ennakkoratkaisupyynnössään, etteivät nimenomaiset tavoitteet käy ilmi RTV:n 19 kohdan 8 alakohdasta. Kuten edellä jo todettiin,[54] tämä ei välttämättä tarkoita, etteivät ne ole perusteltuja. Riittää, että asetettu tavoite selviää toimenpiteen yleisestä asiayhteydestä johdettujen seikkojen perusteella.

114. BAG:n 18.6.2008 antamassa tuomiossa, johon ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa, todettiin, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan avulla pyritään saavuttamaan ensinnäkin työllisyyspolitiikkaan ja työttömyyden torjuntaan liittyviä tavoitteita, toiseksi yritysten uutta työntekijäsukupolvea ja henkilöstöä koskevaan suunnitteluun liittyviä tavoitteita ja kolmanneksi tasapainoinen ikärakenne yrityksessä.[55] Myös työnantajia edustanut työehtosopimuksen sopimuspuoli on viitannut näihin tavoitteisiin.

115. Tässä yhteydessä on jälleen huomautettava, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on selvittää, mitkä tavoitteet RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan avulla pyritään saavuttamaan. Koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on viitannut ainoastaan edellä mainittuihin BAG:n ja työmarkkinaosapuolten mainitsemiin tavoitteisiin, otan jäljempänä huomioon nämä tavoitteet.

2. Tavoitteille asetetut edellytykset

116. Tavoitteet ovat epäilemättä oikeutettuja siltä osin kuin on kyse työllisyyspolitiikkaan

54 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 47 ja 48 kohta.

55 – Ks. ennakkoratkaisupyynnön 16–20 kohta.

ja työttömyyden torjuntaan liittyvistä tavoitteista. Tällaiset tavoitteet ovat myös riittävän konkreettisia. Viittaan tältä osin edellä esitettyyn.[56] Se, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohta hyväksyttiin, siinä muodossa kuin sitä on sovellettava nyt käsiteltävänä olevaan asiaan, vuonna 2004 eli ajankohtana, jona 2.12.2006 päättyvä määräaika, jonka kuluessa Saksan liittotasavallan oli saatettava direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä, ei ollut vielä päättynyt eikä AGG ollut tullut vielä voimaan, ei ole esteenä sille, että tavoitteita, jotka kyseisen määräyksen avulla pyrittiin saavuttamaan, pidetään direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina oikeutettuina tavoitteina. Kuten EY 249 artiklan kolmannesta kohdasta, jonka nojalla direktiivi velvoittaa ainoastaan saavutettavaan tulokseen nähden, ilmenee, direktiivin täytäntöön panemiseksi riittää, että työehtosopimuksen sopimuspuolet ovat sopineet RTV:n 19 kohdan 8 alakohdasta saavuttaakseen tavoitteen, jota voidaan pitää direktiivin 6 artiklassa tarkoitettuna oikeutettuna tavoitteena. Niiden ei ole tarvinnut määrittää tätä tavoitetta erityisesti direktiivin 6 artiklan 1 kohdan täytäntöönpanoa varten.

117. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on nähdäkseni tutkittava tarkemmin, ovatko myös yritysten uutta työntekijäsukupolvea ja henkilöstöä koskeva suunnittelu sekä yrityksen tasapainoinen ikärakenne sellaisenaan oikeutettuja tavoitteita. Ne eivät ole direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa mainittuja työllisyyspolitiikkaa, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevia tavoitteita. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa oleva luettelo ei ole tyhjentävä, kuten sanasta ”erityisesti” ilmenee. Yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin todennut, että kaikki ensimmäisessä alakohdassa mainitut tavoitteet liittyvät yleiseen etuun. Puhtaasti yksilöllisiä tavoitteita, jotka liittyvät työnantajan tilanteeseen, kuten kustannusten alentamista tai kilpailukyvyn parantamista, ei yhteisöjen tuomioistuimen mukaan sen sijaan voida pitää kyseisessä säännöksessä tarkoitettuina oikeutettuina tavoitteina.[57] Yrityksen uutta työntekijäsukupolvea ja henkilöstöä koskeva rakenne sekä tasapainoinen ikärakenne vaikuttavat nähdäkseni ainakin ensi näkemältä yksilöllisiltä tavoitteilta.[58] Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on kuitenkin tutkittava, pyritäänkö näillä tavoitteilla mahdollisesti myös sellaisiin tavoitteisiin, joita voidaan pitää yleiseen etuun liittyvinä tavoitteina.

3. Useita tavoitteita, joista kaikki eivät ole oikeutettuja

118. Nyt esillä olevan asian kaltaisessa tapauksessa, jossa työehtosopimuksen

56 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 74 ja 75 kohta.

57 – Edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Age Concern England, tuomion 46 kohta.

58 – Ks. myös edellä alaviitteessä 50 mainittu Roloff, 11 kohta, jossa todetaan, että tällaisissa tavoitteissa on loppujen lopuksi kyse siitä, ettei tietynikäisiä työntekijöitä tarvitse enää työllistää.

sopimuspuolet pyrkivät tavanomaisesta eläkeiästä sopimalla saavuttamaan erilaisia tavoitteita, joista kaikkia ei epäilemättä voida pitää direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettuina oikeutettuina tavoitteina, riittää, että ikään perustuva erilainen kohtelu on perusteltu oikeutetulla tavoitteella. Yhteisöjen tuomioistuin on näin ollen pitänyt mahdollisena, että kansallisessa säännössä myönnetään työnantajille tietynasteinen toimintavapaus näihin oikeutettuihin tavoitteisiin pyrkimisessä. [59]

4. Objektiivinen perustelu

119. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on lisäksi tutkittava, voidaanko RTV:n 19 kohdan 8 alakohta perustella objektiivisesti sillä, että sen avulla pyritään saavuttamaan työllisyyspolitiikkaan ja työttömyyden torjuntaan liittyvät oikeutetut tavoitteet.

a) Työehtosopimuksen sopimuspuolten tekemä arviointi

120. Työnantajia edustava työehtosopimuksen sopimuspuoli on ilmoittanut ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle, että työehtosopimuksen sopimuspuolet ovat arvioineet etuja vertailemalla työntekijän intressiä jatkaa työsuhdetta ja työnantajan intressiä päättää se. Työntekijöitä edustava työehtosopimuksen sopimuspuoli väittää ottaneensa huomioon oikeutetun taloudellisen intressin varmistaa taloudelliset toimintaedellytykset ja henkisen intressin toteuttaa itseään ammatillisesti jatkamalla työsuhdetta 65 vuoden iän saavuttamisen jälkeen. Se toteaa ottaneensa huomioon myös sen, että työntekijöiden saavuttaessa eläkeiän heidän toimeentulonsa turvataan lähtökohtaisesti eläkkeellä ja että tavanomaista eläkeikää soveltamalla parannetaan huomattavasti muiden, eläkkeelle siirtyneiden tilalle tulevien työntekijöiden työllistymis- ja ylenemismahdollisuuksia. Työnantajia edustava työehtosopimuksen sopimuspuoli toteaa ottaneensa huomioon henkilöstön ja uuden työntekijäsukupolven asianmukaista ja ennakoitavissa olevaa suunnittelua koskevan tarpeen, joka ilmenee tasapainoisena ikärakenteena yrityksessä. Huomioon on otettu myös lainsäätäjän työllisyys- ja työmarkkinapoliittiset tavoitteet, jotka ilmenevät SGB VI:n 41 §:stä. Työnantajia edustavan työehtosopimuksen sopimuspuolen mukaan työehtosopimuksen sopimuspuolet ovat myös työehtosopimuksen jokaisen uudelleenneuvottelun yhteydessä, myös vuonna 2004, arvioineet yksittäisiä määräyksiä sosiaalipoliittisten, väestörakennetta koskevien ja työllisyyspoliittisten suhteiden näkökulmasta ja pohtineet, onko niitä tarpeen muuttaa ja missä määrin. Tämän arvioinnin perusteella RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrättyä tavanomaista eläkeikää pidettiin edelleen perusteltuna. [60]

59 – Edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Age Concern England, tuomion 46 kohta.

60 – Ks. vastaajan kirjelmän liitteessä 5 olevat työehtosopimusta koskevat tiedot.

b) Arvioinnin tarkastelu

121. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tutkittava, täyttääkö tämä arviointi direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyt edellytykset. Sen on otettava tässä yhteydessä huomioon, että työmarkkinaosapuolilla on yhteisön oikeuden nykytilassa laaja harkintavalta.[61] Lisäksi on nähdäkseni otettava huomioon, että työehtosopimuksen yhteydessä on lähtökohtaisesti katsottava, että työntekijöitä edustava työehtosopimuksen sopimuspuoli ottaa huomioon työntekijöiden ja näin ollen myös ikääntyvien työntekijöiden oikeudet.

122. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on maininnut ennakkoratkaisupyynnössään useita oikeudellisia seikkoja ja tosiseikkoja, joiden perusteella RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan objektiivista perusteltavuutta voidaan epäillä. Tarkastelen näin ollen jäljempänä, onko direktiivin 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, ettei RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltaista työehtosopimukseen perustuvaa tavanomaista eläkeikää voida tällaisissa erityisoloissa pitää objektiivisesti perusteltuna.

61 – Edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 68 kohta.

i) Tavanomaisten eläkeikien soveltaminen ilman muutoksia

123. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa ensinnäkin, että 65 vuoden tavanomaista eläkeikää on sovellettu kiinteistösiivousalalla useita vuosia ilman muutoksia. Työmarkkinatilanteen, suhdannevaihtelujen ja väestörakenteen kehityksen vaikutuksia ei ole havaittavissa. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan tavanomaisella eläkeiällä ei ole tarkoitus ratkaista tai lievittää konkreettisia erityistilanteita.

– Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut

124. Kantajan ja komission mukaan edellä esitetystä seuraa, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohta on ristiriidassa direktiivin 6 artiklan kanssa. Komissio suhtautuu epäilevästi työnantajia edustavan työmarkkinaosapuolen väitteeseen, jonka mukaan työmarkkinasopimuksen sopimuspuolet ovat lähtökohtaisesti RTV:n jokaisen uudelleenneuvottelun yhteydessä arvioineet yksittäisiä määräyksiä sosiaalipoliittisten, taloudellisten, sosiaalisten, väestörakennetta koskevien ja työllisyyspoliittisten suhteiden näkökulmasta. Komission mukaan pelkät yleiset toteamukset eivät riitä

sen osoittamiseen, että kyseisen toimenpiteen tavoitteella voidaan perustella syrjimättömyysperiaatteesta poikkeaminen.

125. Vastaaja sekä Saksan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitukset katsovat, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohta on sopusoinnussa direktiivin 6 artiklan kanssa. Vastaaja toteaa, että työehtosopimuksen sopimuspuolten mukaan kyseessä olevaan määräykseen päädyttiin arvioimalla ja vertailemalla työntekijöiden ja työantajien etuja. Työmarkkinaosapuolilla on sen mukaan käytettävissään tarvittavat tiedot kyseisestä alasta, minkä vuoksi ne voivat ottaa työsuhteiden erityispiirteet asianmukaisesti huomioon. Lisäksi vastaaja huomauttaa, että työttömyysaste on ollut erittäin korkea aloilla, joilla vähän koulutetut työskentelevät. Vastaaja toteaa, etteivät työehtosopimuksen sopimuspuolet ole siksi katsoneet tarpeelliseksi muuttaa RTV:n 19 kohdan 8 alakohtaa. Saksan hallitus kyseenalaistaa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämän tosiseikkoja koskevan toteamuksen, jonka mukaan tavanomaisten eläkeikien soveltaminen Saksassa on riippumatonta työmarkkinatilanteesta, suhdannevaihteluista ja väestörakenteesta. Saksan hallituksen mukaan työehtosopimuksiin perustuvilla tavanomaisilla eläkei'illä ei ollut merkitystä 1.1.1992 ja 31.7.1994 välisenä aikana. Lainsäätäjä kuitenkin muutti tätä oikeudellista tilannetta tarkoituksellisesti, koska se ei ollut enää hyväksyttävä myös nuorten työttömyyden vuoksi. Saksan hallitus katsoo, että lainsäätäjä on pitänyt tämän päätöksen voimassa viimeisten 15 vuoden ajan, koska kaikkina näinä vuosina on esiintynyt joukkotyöttömyyttä ja koska politiikassa ja yhteiskunnassa oltiin pitkälti yksimielisiä siitä, että työttömyysaste on aivan liian suuri.

126. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsoo, että eläkeikää koskevat toimenpiteet voivat olla myös pitkäaikaisia tai yleisluonteisia, koska ne voivat olla oleellinen osa työmarkkinoiden pitkän aikavälin toimintaa koskevia puitesääntöjä. Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mukaan tällaisilla järjestelyillä ei näin ollen ratkaista pelkästään erikoistilanteita. Jos niitä muutetaan liian usein, työntekijät ja työnantajat joutuvat lisäksi epävarmaan tilanteeseen. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus pitää ratkaisevana sitä, että toimenpiteille on ollut niiden toteuttamishetkellä riittävät perusteet. Ne on sitä paitsi toteutettu työehtosopimusneuvottelujen perusteella. Yhdistyneen kuningaskunnan hallituksen mukaan työntekijöiden edustajat katsoivat, että kyseinen järjestely on asianmukainen osatekijä työmarkkinoiden sääntelyssä.

– Arviointi

Ajalliset näkökohdat

127. RTV:n 19 kohdan 8 alakohdasta on ensinnäkin todettava ajallisesti, että kun siitä sovittiin vuonna 2004, AGG ei ollut vielä voimassa eikä direktiivin täytäntöönpanolle asetettu määräaika (2.12.2006) ollut päättynyt. RTV:n 19 kohdan 8 alakohtaa sovelletaan kuitenkin asiaan, joka on tapahtunut direktiivin 2000/78 täytäntöönpanolle asetetun määräajan päätyttyä.

128. Koska toimivaltuuksien myöntäminen työmarkkinaosapuolille ei poista jäsenvaltioiden velvoitetta saattaa direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä, nyt esillä olevassa asiassa ratkaisevaa on se, ovatko työehtosopimuksen sopimuspuolet tehneet ennen täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymistä arvioinnin, joka täyttää direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyt edellytykset. Työehtosopimuksen sopimuspuolten ei ole kuitenkaan välttämättä tarvinnut tehdä tällaista arviointia nimenomaan direktiivin 6 artiklan 1 kohtaa ajatellen. Riittää, että tämän arvioinnin sisältö täyttää direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetyt edellytykset.

129. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on näin ollen tutkia, ovatko työehtosopimuksen sopimuspuolet RTV:n 19 kohdan 8 alakohdasta sopiessaan tehneet arvioinnin, joka täyttää direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyt edellytykset.

130. Tästä on erotettava kysymys siitä, minkä ajan kuluessa direktiivin 6 artiklan kanssa yhteensoveltuvasta tavanomaisesta eläkeiästä jo sopineiden työehtosopimuksen sopimuspuolten on reagoitava kyseisellä talousalalla tapahtuneisiin muutoksiin. Tässä yhteydessä on otettava huomioon myös oikeusvarmuuteen liittyviä näkökohtia. Liian taajaan tapahtuva sovellettavien työehtosopimusten muuttaminen on omiaan horjuttamaan työnantajien ja työntekijöiden luottamusta oikeusjärjestyksen pysyvyyteen. Kun otetaan huomioon luottamus oikeusjärjestyksen pysyvyyteen ja työmarkkinaosapuolten oikeuteen tehdä työehtosopimuksia, tapauksessa, jossa tavanomaisista eläkei'istä sovitaan työehtosopimuksessa, nähdäkseni lähtökohtaisesti riittää, että muutokset otetaan huomioon vasta seuraavalla neuvottelukierroksella. Tämä kuitenkin edellyttää, että työehtosopimuksia voidaan mukauttaa vähintään keskipitkin väliajoin.

Yksittäisen talouden sektorin tai toimialan erityistarkastelu

131. Työmarkkinaosapuolilla on direktiivin 6 artiklan 1 kohdan yhteydessä laaja

harkintavalta. Työmarkkinaosapuolten laajan harkintavallan ja myös työehtosopimusten tekemisoikeuden huomioon ottaminen ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevan periaatteen täytäntöönpanosta tehtäisiin merkityksetön. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan tavoitteena nimittäin on, että olemassa olevan tai vasta käyttöön otetun ikään perustuvan erilaisen kohtelun ja näin ollen myös tavanomaisten eläkeikien objektiivista perusteltavuutta valvotaan.

133. Lisäksi on todettava, ettei pelkästään siitä, että muilla toimialoilla sovelletaan tai ei sovelleta tavanomaisia eläkeikiä, voida päätellä, että tavanomaista eläkeikää koskevan lausekkeen soveltaminen työehtosopimuksen sopimuspuolten toimialalla on objektiivisesti perusteltua. Kyseisten työehtosopimuksen sopimuspuolten on sen sijaan tutkittava, onko tavanomaisen eläkeiän soveltaminen objektiivisesti perusteltua erityisesti kyseessä olevan toimialan kannalta.

134. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on näin ollen tutkittava, voidaanko RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltainen tavanomainen eläkeikä perustella tavoitteilla, jotka liittyvät työllisyyspolitiikkaan ja työttömyyden torjuntaan kiinteistösiivousalalla. [63]

132. Pelkät yleiset toteamukset tavanomaisen eläkeiän lähtökohtaisesta soveltuvuudesta työllisyyspolitiikkaan ja työttömyyden torjuntaan nähden eivät näin ollen riitä osoittamaan, että se on objektiivisesti perusteltu työehtosopimuksen sopimuspuolten toimialalla. [62] Näin ollen ei lähtökohtaisesti riitä, että työehtosopimuksen sopimuspuolet vetoavat työmarkkinoiden yleiseen tilanteeseen tai sitä koskeviin kansallisen lainsäätäjän päätelmiin. Tilanne voi olla toinen, jos näitä päätelmiä voidaan soveltaa työehtosopimuksen sopimuspuolten toimialaan.

Ei ainoastaan erityistoimenpide

135. Merkityksellistä on nähdäkseni sen sijaan se, ettei RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltainen tavanomainen eläkeikä ole ajallisesti rajoitettu erityistoimenpide. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisestä alakohdasta voidaan päätellä, että ikään perustuvan erilaisen kohtelun on oltava

62 – Edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Age Concern England, tuomion 51 kohta, jossa viitataan asiaan C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999 (Kok., s. I-623, 75 ja 76 kohta).

63 – Ks. vastaavasti myös edellä alaviitteessä 28 mainittu Bayreuther, s. 2425.

ajallisesti rajoitettua ja että sitä voidaan toteuttaa ainoastaan erityistilanteen ratkaisemiseksi. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan ratkaisevaa on ainoastaan se, voidaanko tavanomaisen eläkeiän soveltaminen perustella objektiivisesti oikeutetulla tavoitteella.

136. Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo BAG:n tavoin, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohta perustuu ajatukseen, jonka mukaan muina kuin täystyöllisyyden aikoina vähäiset työpaikat on jaettava oikeudenmukaisesti, ja jos tavanomaisen eläkeiän soveltamista ei voida jäsenvaltioiden laajan harkintavallan perusteella edellä mainituista syistä pitää epäasianmukaisena,[64] tämän tavanomaisen eläkeiän soveltamista on pidettävä perusteltuna, niin kauan kuin kyseisen toimialan työttömyysaste on korkea.

ii) Nuorten työntekijöiden palkkaamista koskevan velvoitteen puuttuminen

137. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lisäksi, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan kaltaisessa määräyksessä työnantajaa ei velvoiteta palkkaamaan toista työntekijää sellaisen työntekijän tilalle, jonka työsuhde päättyy tavanomaisen eläkeiän saavuttamisen vuoksi. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan empiirisesti ei voida todeta tai ei ole todettu, että työnantajat palkkaavat myös ilman tällaista velvoitetta uusia työntekijöitä, kun työntekijän työsuhde päättyy tavanomaisen eläkeiän saavuttamisen vuoksi.

– Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut

138. Kantajan mukaan edellä esitetystä seuraa, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltainen tavanomainen eläkeikä on epäasianmukainen.

139. Saksan hallitus sen sijaan toteaa, että Saksan lainsäätäjä ja se itse olettavat, että työnantaja palkkaa tavallisesti toisen, nuoremman työntekijän tavanomaisen eläkeiän saavuttamisen vuoksi palveluksesta eroavan työntekijän tilalle.

64 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 87–96 kohta.

– Arviointi

140. Se, ettei tavanomaisen eläkeiän saavuttaminen velvoita palkkaamaan toista työntekijää tavanomaisen eläkeiän saavuttaneen työntekijän tilalle, ei välttämättä tarkoita, että tavanomaisen eläkeiän soveltaminen on ristiriidassa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa.

141. Kuten edellä on jo todettu,[65] jäsenvaltioiden ja näin ollen nyt esillä olevassa asiassa työehtosopimuksen osapuolten laaja harkintavalta käsittää tosiasiallisesti myös arviointivallan. Tällaiseen arviointivaltaan sisältyy myös mahdollisuus tukeutua tyypillisiä tapahtumankulkuja koskeviin oletuksiin. Jos nämä oletukset eivät tunnu selvästi järjettömiltä, unionin tuomioistuimen on kunnioitettava niitä, koska se asettuisi muuten työmarkkinaosapuolten tilalle.

142. Oletusta siitä, että ikääntyvän työntekijän työsuhteen päättyminen hänen saavuttaessaan tavanomaisen eläkeiän on omiaan edistämään nuorempien työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia, ei voida pitää selvästi järjettömänä. Ratkaisevaa ei ole nähdäkseni se, palkataanko jokaisessa yksittäisessä tapauksessa uusi työntekijä. Asiaa on sen sijaan tarkasteltava abstraktilla tasolla eli erillään konkreettisesta tapauksesta.[66]

iii) Mahdollisuus palkata uudelleen tavanomaisen eläkeiän ylittäneitä työntekijöitä

143. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lisäksi, ettei henkilöä, jonka työsuhde päättyy tavanomaisen eläkeiän saavuttamisen vuoksi, saa hylätä iän perusteella hänen hakiessaan työtä toiselta työnantajalta ja myös hänen alkuperäiseltä työnantajaltaan. Kantajan mukaan tämä on omiaan johtamaan siihen, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan kaltainen tavanomaista eläkeikää koskeva lauseke on ristiriidassa direktiivin 6 artiklan kanssa.

144. Myöskään edellä esitetyn perusteella ei ole nähdäkseni selvää, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan kaltainen tavanomaista eläkeikää koskeva lauseke on ristiriidassa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa. Ensinnäkin on huomautettava, ettei yhteisöjen tuomioistuin asiassa Palacios de la Villa antamassaan tuomiossa pitänyt työehtosopimuksessa sovittua 65 vuoden ikärajaa, joka

65 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 89 kohta.

66 – Ks. vastaavasti myös Bauer, J.-H. ja Krieger, S., "Das Orakel aus Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig – oder doch nicht?", *Neue Juristische Wochenschrift*, 2007, s. 3672, 3674.

johti pakolliseen eläkkeelle siirtymiseen, välttämättä perusteettomana, kun otetaan huomioon työllisyyspoliittiset tavoitteet. [67]

145. RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltainen tavanomainen eläkeikä vaikuttaa lievemmältä toimenpiteeltä, jos uuden työntekijän palkkaaminen tai työntekijän uudelleen palkkaaminen on Saksan työoikeuden nojalla mahdollista. Tämän perusteella ei nähdäkseni ole ymmärrettävää, miksi Saksan oikeudessa voimassa oleva sääntö, joka tekee ikään perustuvan syrjinnän kiellosta poikkeamisesta lievemmän toimenpiteen verrattuna pakolliseen eläkkeelle siirtymiseen, estäisi tavanomaisen eläkeiän perusteltavuuden. Tämä rajoittaa työllisyyspolitiikkaan ja työttömyyden torjuntaan liittyviin tavoitteisiin pyrkimistä mutta tekee samalla ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta poikkeamisesta lievemmän toimenpiteen.

146. Siltä osin kuin tätä mahdollisesti väitetään epäjohdonmukaiseksi, on ensinnäkin huomautettava, että yhteisöjen tuomioistuimella on vain erittäin rajalliset mahdollisuudet valvoa johdonmukaisuutta alalla, jolla jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta. [68] Selvää epäjohdonmukaisuutta ei kuitenkaan voida päätellä pelkästään ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toteamusten perusteella. Saksan järjestelmä voidaan nimittäin aivan hyvin ymmärtää siten, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltaisia työehtosopimuksiin perustuvia tavanomaisia eläkeikiä soveltamalla nuoremmille työntekijöille pyritään tarjoamaan työllistymismahdollisuus. Työnantajien ja tavanomaisen eläkeiän saavuttaneiden työntekijöiden etua ajatellen tämä ei kuitenkaan ole tavoitteena silloin, kun tällainen työntekijä osoittautuu (mahdollisesti jälleen) parhaaksi hakijaksi tiettyyn työpaikkaan. Tällainen lähestymistapa on nähdäkseni selvästi epäjohdonmukainen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole viitannut myöskään mahdolliseen väärinkäyttöön.

iv) Mahdollisuus jatkaa työsuhdetta yksimielisesti

147. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin epäilee RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltaisen tavanomaisen eläkeiän yhteensoveltuvuutta direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa myös siksi, että siinä säädetään mahdollisuudesta jatkaa työsuhdetta yksimielisesti tavanomaisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Nykyisessä työmarkkinatilanteessa työnantajalle annetaan näin tosiasiallisesti mahdollisuus irtisanoa vanhempia työntekijöitä oman harkintansa mukaan. Nyt esillä olevassa asiassa vastaajan

67 – Edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 2, 11, 13, 15, 21, 72 ja 75 kohta.

68 – Yhteisöjen tuomioistuin on tarkastanut johdonmukaisuuden edellä alaviitteessä 7 mainitussa asiassa Petersen antamansa tuomion 75–77 kohdassa.

yrityksessä todettiin olevan useampia yli 70-vuotiaita työntekijöitä.

– Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut

148. Kantajan, Italian hallituksen ja komission mukaan edellä esitetystä seuraa, että tavanomaisen eläkeiän soveltaminen on ristiriidassa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa. Tavanomaista eläkeikää koskevassa lausekkeessa voidaan niiden mukaan ottaa huomioon ainoastaan direktiivin 6 artiklassa tarkoitetut oikeutetut tavoitteet. Jos työnantaja kuitenkin voi tosiasiallisesti oman harkintansa mukaan päättää, jatkaako se työntekijän työsuhdetta tavanomaisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen, edellä mainittujen asianosaisten mukaan huomioon otetaan myös yksilöllisiä, työnantajan tilanteeseen liittyviä tavoitteita. Kantaja, Italian hallitus ja komissio katsovat, ettei tämä ole direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua objektiivista erilaista kohtelua. Niiden mukaan havaittavissa ei ole myöskään sellaista menettelyä, kuten asiassa Age Concern England.[69] Italian hallitus epäilee tosiasiallisesti sitä, myönnetäänkö RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan kaltaisessa tavanomaista eläkeikää koskevassa lausekkeessa työnantajalle tosiasiallisesti tällainen harkintavalta.

149. Saksan hallitus toteaa erityisesti, että Saksan työoikeuden nojalla sovelletaan edullisemman säännöksen soveltamista koskevaa periaatetta. Saksan hallituksen mukaan yksittäisessä työsopimuksessa voidaan aina poiketa työehtosopimuksen määräyksistä työntekijän eduksi. Jo tästä syystä RTV:n 19 kohdan 8 alakohtaan ei Saksan hallituksen mukaan sisälly työnantajan edun mukaista yksipuolista joustosääntöä. Komission mukaan tästä seuraa, että työmarkkinaosapuolten oikeutta tehdä työehtosopimuksia rajoitetaan huomattavasti.

– Arviointi

150. RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan objektiivista perusteltavuutta ei voida nähdäkseni pitää selvästi mahdottomana myöskään sillä perusteella, että työsuhdetta voidaan jatkaa yksimielisesti tavanomaisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa edellytetään ainoastaan, että ikään perustuvalla erilaisella kohtelulla on objektiivisesti perusteltu oikeutettu tavoite. RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan kaltaisella määräyksellä voi näin ollen olla myös muita kuin oikeutettuja tavoitteita, jotka otetaan huomioon tällaisen tavanomaisen eläkeiän yhteydessä. On vain varmistettava, että ikään perustuvalla erilaisella kohtelulla on täysin objektiivisesti perusteltu oikeutettu tavoite.

69 – Mainittu edellä alaviitteessä 6, tuomion 14 kohta.

151. Mahdollisuus jatkaa työsuhdetta yksimielisesti tavanomaisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen ei aiheuta ikään perustuvaa erilaista kohtelua vaan lieventää sitä. Jos tavanomaisen eläkeiän soveltamisen siis väitetään olevan ristiriidassa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa, tässä väitteessä tarkoitetaan tarkalleen ottaen ainoastaan sitä, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltainen tavanomainen eläkeikä mahdollistaa ikään perustuvan erilaisen kohtelun *yhteydessä muuhun seikkaan* perustuvan erilaisen kohtelun.

152. Siltä osin kuin komissio perustelee näkemyksensä direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan sanamuodolla, jonka mukaan erilaisen kohtelun on oltava objektiivista, tämä perustelu ei ole vakuuttava. Tämä näkemys voidaan tosin perustella direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan saksankielisellä versiolla, jonka mukaan *erilaisen kohtelun* on oltava *objektiivista* ja asianmukaista. Kyseisen säännöksen muita kieliversioita ei sen sijaan voida ymmärtää siten, että erilaisen kohtelun objektiivisuus on itsenäinen tunnusmerkki. Esimerkiksi ranskan-, englannin-, hollannin-, espanjan-, italian- ja sloveeninkielisessä versiossa edellytetään ainoastaan, että ikään perustuva erilainen kohtelu on *objektiivisesti perusteltua*.[70] Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan sanamuodosta ei näin ollen voida päätellä, että myös itse erilaisen kohtelun on oltava objektiivista.

153. Tulkinta, jonka mukaan myös erilaisen kohtelun on oltava objektiivista, soveltuu nähdäkseni sitä paitsi huonosti yhteen sen kanssa, että jäsenvaltioilla on työllisyys- ja sosiaalipolitiikan alalla laaja harkintavalta. Se on nähdäkseni ristiriidassa myös yhteisöjen tuomioistuimen toteamuksen kanssa, jonka mukaan direktiivin 6 artiklan vuoksi ei ole mahdotonta, että työnantajille myönnetään tietynasteinen toimintavapaus direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuihin oikeutettuihin tavoitteisiin pyrkimisessä.[71]

154. Työantajan harkintavalta päätettäessä työsuhteen yksimielisestä jatkamisesta tavanomaisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen ei näin ollen estä työehtosopimuksessa sovitun tavanomaisen eläkeiän yhteensoveltuvuutta direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa.

70 – Ks. ranskaksi ”objectivement et raisonnablement justifiée”, englanniksi ”objectively and reasonably justified”, hollanniksi ”objectief en redelijk worden gerechtvaardigd”, espanjaksi ”justificadas objetiva y razonablemente”, italiaksi ”oggettivamente e ragionevolmente giustificate” ja sloveeniksi ”objektivno in razumno utemeljujejo”.

71 – Edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Age Concern England, tuomion 46 kohta.

v) Eläkeoikeuksien riittämättömyys

155. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lisäksi, etteivät kantaja ja yleensäkin kiinteistösiivousalan osa-aikainen työntekijä voi saada riittäviä eläkeoikeuksia lakisääteisessä eläkejärjestelmässä. Heidän palkkansa ei yleensä mahdollista säästämistä tai lisävakuutussopimusten tekemistä. Myöskään oletus, etteivät palveluksesta lähtevät työntekijät tavanomaisen eläkeiän saavutettuaan etsi enää töitä, pitää tuskin paikkansa pienipalkkaisella alalla.

– Asianosaisten väitteet ja niiden perustelut

156. Kantaja viittaa henkilökohtaiseen tilanteeseensa. Hän katsoo vanhuuseläkkeensä olevan riittämätön, koska hän on hoitanut vammaista poikaansa. Kantajan mukaan RTV:n 19 kohdan 8 alakohta ei vastaa yhteisöjen tuomioistuimen asiassa Palacios de la Villa antamassa tuomiossa [72] esittämää toteamusta, jonka mukaan ikärajan yhteensoveltuvuus direktiivin 6 artiklan kanssa edellyttää, ettei vanhuuseläkkeen tasoa voida pitää kohtuuttomana.

157. Vastaaja toteaa, että työntekijöillä on Saksassa tavanomaisen eläkeiän saavutettuaan oikeus lakisääteiseen eläkkeeseen. Henkilöt, joiden lakisääteinen eläkeoikeus ei ole tavanomaisen eläkeiän täyttyessä riittävä, saavat vastaajan mukaan perusturvan, joka kattaa peruselinkustannukset.

158. Saksan ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitusten mukaan ratkaisevaa on ainoastaan se, että kyseessä olevan ikärajan saavuttaneet työntekijät voivat työsuhteen päättyessä saada maksuihin perustuvaa eläkettä. Niiden mukaan asiaa on tarkasteltava yleistäen, eikä työntekijän henkilökohtaista tilannetta tarvitse tutkia. Muuten täysiaikaisesti yhdessä yrityksessä työskennelleitä työntekijöitä kohdeltaisiin epäsuotuisammin.

72 – Edellä alaviitteessä 5 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 73 kohta.

– Arviointi

159. Se, ettei kantaja tavanomaisen eläkeiän saavutettuaan ole saanut riittävää eläkettä lakisääteisestä eläkejärjestelmästä, ei nähdäkseni välttämättä tarkoita, ettei RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltainen työehtosopimuksessa sovittu tavanomainen eläkeikä ole sopusoinnussa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa.

160. Asiassa Palacios de la Villa antamansa tuomion [73] 73 kohdassa yhteisöjen tuomioistuin totesi, ettei pakollista eläkkeelle siirtymistä koskevan toimenpiteen voida katsoa heikentävän kohtuuttomasti kyseisen työntekijän oikeutettuja etuja. Se korosti tässä yhteydessä, että kyseessä oleva ikäraja ei perustu ainoastaan tiettyyn ikään, vaan siinä oli otettu huomioon myös se, että asianomaiset saavat ammatillisen uransa päätteeksi pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa järjestelmässä määrätyn kaltaisen taloudellisen korvauksen sellaisen vanhuuseläkkeen myöntämisen muodossa, jonka tasoa ei voida pitää kohtuuttomana.

161. Yhteisöjen tuomioistuin ei nähdäkseni kuitenkaan halunnut todeta, että tavanomainen eläkeikä on sopusoinnussa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa ainoastaan silloin, kun yksittäisessä tapauksessa kyseessä oleva työntekijä saa riittävää eläkettä. Yhteisöjen tuomioistuin ei nimittäin ottanut huomioon ensisijaisesti yksittäisessä tapauksessa konkreettisesti saavutetun ikärajan suuruutta vaan työntekijän oikeutettujen vaatimusten suojelun. Nyt esillä olevassa asiassa ei näytä kuitenkaan olevan kyse oikeutettujen vaatimusten suojelusta, koska kantajan työsuhde päättyi hänen saavutettuaan tavanomaisen eläkeiän, kuten hän saattoi odottaa.

162. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen epäilyt perustuvat sen sijaan siihen, ettei kantaja saa riittävän suuruista eläkettä. Se toteaa tämän johtuvan siitä, että kantaja on joutunut työskentelemään vuosien ajan osa-aikaisena, koska hänen vaikeasti vammaisen poikansa hoito on vienyt erittäin paljon aikaa.

163. Ymmärrän täysin kantajan erityistilanteen, mutta sitä ei nähdäkseni tarvitse ottaa huomioon tutkittaessa tavanomaisen eläkeiän yhteensoveltuvuutta direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa. Kantajan vanhuuseläkkeen riittämättömyys johtuu nimittäin nyt esillä olevassa asiassa siitä, että hän on erityisen elämäntilanteensa vuoksi voinut tehdä ainoastaan osa-aikatyötä. Tällä on ainoastaan pieni yhteys ikään perustuvan syrjinnän

73 – Mainittu edellä alaviitteessä 5.

kieltoon. Se, onko yhteiskunnan tuettava ja missä määrin vammaista omaista hoitavaa työntekijää, on lähinnä sosiaalilainsäädäntöön liittyvä kysymys, johon vastaaminen kuuluu jäsenvaltioiden toimivaltaan.

164. Nyt esillä olevassa asiassa ei tarvitse selvittää, voidaanko tavanomaisen eläkeiän soveltamista pitää objektiivisesti perusteltuna myös silloin, kun työntekijä ei pysty itse maksamaan peruselinkustannuksiaan, koska on selvää, että valtion tarjoama perusturva kattaa kantajan peruselinkustannukset nyt esillä olevassa asiassa.

165. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on lisäksi todennut, ettei kiinteistösiivousalan osa-aikainen työntekijä voi tavallisesti saada riittävää eläkettä lakisääteisestä eläkejärjestelmästä. Ennakkoratkaisupyynnöstä ei kuitenkaan käy yksiselitteisesti ilmi, miksi kyseisen toimialan työntekijät työskentelevät vain osa-aikaisesti. Varsinaista ongelmaa, nimittäin sitä, etteivät osa-aikatyötä tehneet voi välttämättä saada riittäviä eläkeoikeuksia, ei nähdäkseni tarvitse ratkaista ikään perustuvan syrjinnän kieltoa laajemmin.

5. Päätelmä

166. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on näin ollen otettava edellä esitetyt toteamukset huomioon tarkastellessaan RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltaisen tavanomaisen eläkeiän yhteensoveltuvuutta direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan kanssa. Ennakkoratkaisupyynnössä mainituista erityisistä oikeudellisista seikoista ja tosiseikoista ei kuitenkaan välttämättä seuraa, että tavanomainen eläkeikä on ristiriidassa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa.

IX Yhteenveto päätelmistä

167. Lopputuloksena voidaan ensinnäkin todeta, että työehtosopimuksessa sovittu tavanomainen eläkeikä voi olla sopusoinnussa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa ensinnäkin silloin, kun työmarkkinaosapuolille myönnetään sen sopimiseen toimivalta jäsenvaltion säännöksessä, joka täyttää direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetyt vaatimukset. Tällainen jäsenvaltion säännös voi täyttää direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa

säädetyt vaatimukset myös silloin, kun kyseisestä säännöksestä ei nimenomaisesti ilmene perustetta sille, ettei tavanomaisia eläkeikiä pidetä ikään perustuvana syrjintänä. Tällaisen nimenomaisen perusteen puuttuessa ratkaisevaa on se, voidaanko säännöksen yleisestä asiayhteydestä johdettujen muiden seikkojen perusteella yksilöidä säännöksen taustalla oleva tavoite ja ovatko nämä seikat riittävän konkreettisia, jotta perustelut voidaan tutkia objektiivisesti.

168. Työehtosopimuksessa sovittu tavanomainen eläkeikä voi olla sopusoinnussa direktiivin kanssa myös silloin, kun täytetään direktiivin 18 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetyt direktiivin täytäntöönpanon antamista työmarkkinaosapuolten tehtäväksi koskevat edellytykset, joihin kuuluu erityisesti työmarkkinaosapuolten esittämä yhteinen pyyntö.

169. Toiseksi on todettava, että työmarkkinaosapuolille AGG:n 10 §:n ensimmäisessä virkkeessä, toisessa virkkeessä ja kolmannen virkkeen 5 kohdassa myönnettyä toimivaltaa sopia ennalta määrätyissä puitteissa eläkei'istä ja panna ne täytäntöön työehtosopimuksissa on nyt esillä olevaan asiaan sovellettavan yhteisön oikeuden perusteella pidettävä yhteensoveltuvana direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa ainakin silloin, kun kansallinen lainsäätäjä pyrkii saavuttamaan näillä säännöksillä työllisyyspolitiikkaan ja työttömyyden torjuntaan liittyvät tavoitteet, jos näistä säännöksistä ilmenee, että työmarkkinaosapuolten on ennen yleisistä eläkei'istä sopimista aina tutkittava, onko tällainen ikään perustuva erilainen kohtelu kyseisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta objektiivisesti perusteltua niiden toimialalla, ja jos tuomioistuin voi valvoa tätä tutkintaa.

170. Kolmanneksi on todettava, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltainen yleissitovaksi todettu tavanomainen eläkeikä, josta on sovittu ennen direktiivin 2000/78 täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymistä, jota ei ole sen jälkeen sisällöllisesti muutettu ja jota sovelletaan direktiivin täytäntöönpanolle asetetun määräajan päätyttyä tapahtuvaan asiaan, on sopusoinnussa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan kanssa, jos työehtosopimuksen sopimuspuolet tästä tavanomaisesta eläkeiästä sopiessaan tai tarkastellessaan sitä jälkikäteen ennen direktiivin 2000/78 täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymistä ovat pohtineet, onko tällaisen ikään perustuvan erilaisen kohtelun soveltaminen objektiivisesti perusteltua lainsäätäjän määrittämien kyseistä toimialaa koskevien oikeutettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Siitä, ettei RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan kaltaista määräystä ensinnäkään sovelleta ajallisesti

rajoitettuna erityistoimenpiteenä, ettei siinä toiseksi velvoiteta palkkaamaan uutta työntekijää, että siinä kolmanneksi mahdollistetaan työsuhteen yksimielinen jatkaminen tavanomaisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen ja ettei siinä neljänneksi oteta huomioon eläkevakuutuksesta saatavan eläkkeen konkreettista suuruutta, ei sellaisenaan väistämättä seuraa, että tällainen tavanomainen eläkeikä on ristiriidassa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa.

171. Jos ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohta on ristiriidassa direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan kanssa, sen on tutkittava, voiko se ottaa tämän huomioon tulkitessaan AGG:n 10 §:ää direktiivin mukaisesti. Jos tämä on mahdollista, tässä yhteydessä ei tarvitse enää tarkastella direktiivillä 2000/78 täytäntöön pantua ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevaa yleistä periaatetta.

X Ratkaisuehdotus

172. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Työehtosopimuksessa sovittu tavanomainen eläkeikä voi olla sopusoinnussa yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan kanssa silloin, kun työmarkkinaosapuolille myönnetään sen sopimiseen toimivalta jäsenvaltion säännöksessä, joka täyttää direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa säädetyt vaatimukset, tai silloin, kun täytetään direktiivin 18 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetyt edellytykset, jotka koskevat direktiivin täytäntöönpanon antamista työmarkkinaosapuolten tehtäväksi.

2) Työmarkkinaosapuolille yhdenvertaista kohtelua koskevan lain 10 §:n ensimmäisen virkkeen, toisen virkkeen ja kolmannen virkkeen 5 kohdan kaltaisissa kansallisissa säännöksissä myönnettyä toimivaltaa sopia eläkei'istä ja panna ne täytäntöön työehtosopimuksissa on pidettävä yhteensoveltuvana direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa silloin, kun kansallinen lainsäätäjä pyrkii saavuttamaan näillä säännöksillä työllisyyspolitiikkaan ja työttömyyden torjuntaan liittyvät tavoitteet, jos näistä säännöksistä ilmenee, että työmarkkinaosapuolten on ennen tavanomaisista eläkei'istä sopimista aina tutkittava, ovatko ne kyseisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta objektiivisesti perusteltuja, ja jos tuomioistuin voi valvoa tätä tutkintaa.

3) Kiinteistösiivousalan työntekijöitä koskevan yleisen työehtosopimuksen 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltainen yleissitovaksi todettu tavanomainen eläkeikä on sopusoinnussa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa, jos työehtosopimuksen sopimuspuolet ovat ennen direktiivin täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymistä pohtineet, onko tällaisen ikään perustuvan erilaisen kohtelun soveltaminen objektiivisesti perusteltua lainsäätäjän määrittämien kyseistä toimialaa koskevien oikeutettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Siitä, ettei yleisen työehtosopimuksen 19 kohdan 8 alakohdan kaltaista määräystä ensinnäkään sovelleta ajallisesti rajoitettuna erityistoimenpiteenä, ettei siinä toiseksi velvoiteta palkkaamaan uutta työntekijää, että siinä kolmanneksi mahdollistetaan työsuhteen yksimielinen jatkaminen tavanomaisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen ja ettei siinä neljänneksi oteta huomioon eläkevakuutuksesta saatavan eläkkeen konkreettista suuruutta, ei sellaisenaan väistämättä seuraa, että tällainen tavanomainen eläkeikä on ristiriidassa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa.