JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
JULIANE KOKOTT
16 päivänä syyskuuta 2010[1]

I Johdanto

1. Unionin tuomioistuin on toistuvasti käsitellyt sellaisten työntekijöiden pakollista eläkkeelle siirtymistä, jotka ovat saavuttaneet heihin sovellettavan eläkeiän. Unionin oikeuden näkökulmasta tätä ongelmakenttää on viime vuosina tutkittu ennen kaikkea ikäsyrjinnän kannalta.[2] Nyt käsiteltävässä asiassa sen sijaan mielenkiinnon kohteena on jälleen kysymys mies- ja naispuolisten työntekijöiden välisestä syrjinnästä, kuten jo vajaat 25 vuotta sitten asiassa Marshall[3] ja asiassa Beets-Proper[4] annetuissa tuomioissa.

2. Christine Kleist työskenteli Itävallan eläkevakuutuslaitoksessa johtavana lääkärinä, ja hänen työnantajansa siirsi hänet 60 vuoden iässä pakolliselle eläkkeelle. Perustana oli työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan lääkärit voidaan siirtää eläkkeelle heidän saavutettuaan lakisääteisen normaalin eläkeiän. Itävallan oikeuden mukaan kyseinen ikäraja oli tuolloin miehillä 65 vuotta mutta naisilla 60 vuotta.

3. Unionin tuomioistuinta pyydetään nyt ratkaisemaan, onko kyseessä sukupuoleen perustuva syrjintä, kun naisten pakolliselle eläkkeelle siirtymisikä on toinen kuin miesten. Asiassa Marshall annetussa tuomiossa on jo katsottu täysin samankaltaisessa tapauksessa, että kyseessä on sukupuoleen perustuva syrjintä.[5] Nyt käsiteltävää asiaa on tutkittava nostamalla keskeiseksi kysymys siitä, onko kyseistä oikeuskäytäntöä noudatettava myös silloin, kun pakollisella eläkkeelle siirtymisellä on työllisyyspoliittiset tavoitteet.

4. Nyt käsiteltävässä asiassa kyse ei ole direktiivien tai yleisten oikeusperiaatteiden horisontaalisista välittömistä vaikutuksista, sellaisina kuin niitä aikaisemmin tarkasteltiin asiassa Mangold[6]

1 – Alkuperäinen kieli: saksa.

2 – Ks. asia C-411/05, Palacios de la Villa, tuomio 16.10.2007 (Kok., s. I-8531) ja asia C-388/07, Age Concern England, tuomio 5.3.2009 (Kok., s. I-1569); ks. myös julkisasiamies Trstenjakin vireillä olevassa asiassa C-45/09, Rosenbladt, 28.4.2010 esittämä ratkaisuehdotus (asia vireillä tuomioistuimessa).

3 – Asia 152/84, Marshall, tuomio 26.2.1986 (Kok., s. 723, Kok. Ep. VIII, s. 457).

4 – Asia 262/84, Beets-Proper, tuomio 26.2.1986 (Kok., s. 773).

5 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Marshall, tuomion 38 kohta.

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

ja asiassa Kücükdeveci [7] annetuissa tuomioissa. Pikemminkin kyseessä on klassinen vertikaalinen oikeussuhde, jossa työnantajana on julkisoikeudellinen sosiaaliturvalaitos.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Unionin oikeus*

5. Nyt käsiteltävässä asiassa sovellettavat unionin oikeussäännöt määritetään direktiivillä 76/207/ETY [8] – jonka voimassaolo on sittemmin päättynyt –, sellaisena kuin se oli direktiivin 2002/73/EY [9] mukaisessa versiossaan. [10]

6. Direktiivin 76/207 2 artikla kuului otteittain seuraavasti:

”1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

2. Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

– ’välitön syrjintä’: tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa,

7 – Asia C-555/07, Kücükdeveci, tuomio 19.1.2010 (Kok., s. I-365).

8 – Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40).

9 – Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta 23.9.2002 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15).

10 – Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY (EUVL L 204, s. 23) on tosin tullut jo 15.8.2006 voimaan, mutta sillä kumottiin direktiivi 76/207 vasta 15.8.2009 alkavin vaikutuksin. Pääasian riita kuuluu vielä direktiivin 76/207 ajalliseen soveltamisalaan, sellaisena kuin mainittu direktiivi on direktiivin 2002/73 mukaisessa versiossaan.

– ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia,

– –

8. Jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai hyväksyä [EY 141 artiklan 4 kohdassa] tarkoitettuja toimenpiteitä miesten ja naisten välisen täyden tosiasiallisen tasa-arvon varmistamiseksi.”

7. Direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdassa säädettiin seuraavaa:

”Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen tarkoittaa sitä, että julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavilla aloilla:

– –

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka direktiivissä 75/117/ETY säädetyn mukaisesti;

– –”

8. Täydentävästi on viitattava direktiiviin 79/7/ETY, [11] jonka 1, 3 ja 4 artiklasta ilmenee, että miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaate on tarkoitus toteuttaa jäsenvaltioiden lakisääteisten eläkevakuutusjärjestelmien alalla asteittain. Tästä säädetään tosin direktiivin 79/7 7 artiklan 1 kohdassa muun muassa seuraava poikkeus:

”Tämä direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden oikeutta jättää sen soveltamisalan ulkopuolelle:

a) eläkeiän määrittelyä vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi sekä sen mahdollisia vaikutuksia muihin etuuksiin

– –”

11 – Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19.12.1978 annettu neuvoston direktiivi 79/7/ETY (EYVL 1979, L 6, s. 24).

B *Kansallinen oikeus*

1. Lain säännökset

9. Itävallan oikeuden osalta on aluksi viitattava yleisen sosiaaliturvalain (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, jäljempänä ASVG) 253 §:n 1 momenttiin, jossa vahvistetaan erilainen normaali eläkeikä miehille ja naisille: [12]

”Vanhuuseläkkeeseen on oikeus miespuolisella vakuutetulla, joka on saavuttanut 65 vuoden iän (normaali eläkeikä), ja naispuolisella vakuutetulla, joka on saavuttanut 60 vuoden iän (normaali eläkeikä), jos odotusaika (236 §) on täyttynyt.”

10. Kyseinen miesten ja naisten erilainen normaali eläkeikä on Itävallassa vahvistettu myös perustuslain tasoisessa laissa. [13] Tätä varten säädetään mies- ja naispuolisten vakuutettujen erilaisista ikärajoista annetun liittovaltion perustuslain tasoisen lain (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten) 1–3 §:ssä seuraavaa: [14]

”1 § Sellaiset lain säännökset, joissa säädetään eri ikärajoista lakisääteisen sosiaaliturvavakuutuksen mies- ja naispuolisille vakuutetuille, ovat sallittuja.

– –

3 § Naispuolisten vakuutettujen vanhuuseläkkeen ikärajaa korotetaan 1.1.2024 lähtien vuosittain 1. päivänä tammikuuta vuoteen 2033 asti kuudella kuukaudella.”

12 – Säännöstä sovelletaan ASVG:n 270 §:n mukaan sekä työntekijöihin että toimihenkilöihin.

13 – Perustuslain säännös annettiin Itävallan perustuslakituomioistuimen (Verfassungsgerichtshof) annettua tuomion, jossa moitittiin miesten ja naisten eri ikärajoja tasa-arvon vastaisiksi (Verfassungsgerichtshof, ratkaisu 6.12.1990; VfSlg. 12.568/1990).

14 – BGBl. I 1982/832.

2. Työehtosopimusten määräykset

11. Nyt käsiteltävässä asiassa keskeinen työehtosopimus on Itävallan sosiaaliturvalaitoksissa työskenteleviin lääkäreihin ja hammaslääkäreihin sovellettava palvelusjärjestelmä B (Dienstordnung für Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, jäljempänä DO.B), sellaisena kuin se on 1.10.2005 laaditussa versiossaan.

12. Kyseisen työehtosopimuksen mukaan Itävallan sosiaaliturvalaitoksissa työskentelevät lääkärit saavat tietyn ajan kyseisessä laitoksessa työskenneltyään erityisen irtisanomissuojan, jolle on ominaista se, että työnantajan tavanomainen irtisanomisoikeus on pitkälti suljettu pois. Tästä käytetään myös ilmaisua ”irtisanomiskielto” (Unkündbarkeit). Erityinen irtisanomissuoja pätee tosin vain normaalin eläkeiän saavuttamiseen asti. Työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä eläkkeelle heti, kun tämä saavuttaa normaalin eläkeiän.

13. Mainittu eläkkeelle siirtyminen on säännelty DO.B:n 134 §:n 2 ja 4 momentissa seuraavasti: [15]

”2) Lääkäreillä, joihin pätee irtisanomiskielto, on oikeus jäädä eläkkeelle, kun

– –

2. heillä on – – ASVG:n 253 §:n mukainen oikeus vanhuuseläkkeeseen.

– –

4) Johtokunta voi siirtää eläkkeelle lääkärin, johon pätee irtisanomiskielto, kun tämä

1. täyttää 2 momentin 1, 2 tai 4 [kohdan] mukaiset edellytykset – –”

14. Lisäksi nyt käsiteltävässä asiassa on otettava huomioon, että DO.B:ssä määrätään työehtosopimukseen perustuvasta eläkevakuutusjärjestelmästä. Siihen perustuvat etuudet

15 – DO.B:n 134 §:n 1 momentin mukaan mainittuja määräyksiä sovelletaan 30.9.2000 jälkeen ”lääkäreihin, jotka ovat viimeksi ennen vuotta 1996 tulleet itävaltalaisen sosiaaliturvalaitoksen palvelukseen”.

suoritetaan lisäetuuksina, kuten DO.B:n 89 §:n 1 momentista ilmenee seuraavasti:

”Lakisääteisen eläkevakuutuksen mukaiset etuudet on laskettava mukaan – – vastaaviin, tämän eläkejärjestelmän mukaisiin etuuksiin.”

Tosin DO.B:n mukaiset lisäetuudet ylittävät osin merkittävästi ASVG:n mukaiset sosiaaliturvaoikeudelliset (lakisääteiset) eläke-etuudet.

III Tosiseikat ja pääasia

15. Kleist on syntynyt 11.2.1948; hän on ollut 7.1.1985 lähtien Pensionsversicherungsanstaltin (jäljempänä eläkevakuutuslaitos) eli itävaltalaisen sosiaaliturvalaitoksen palveluksessa ja toiminut siellä viimeksi johtavana lääkärinä.

16. Kyseinen eläkevakuutuslaitos teki vuonna 2005 päätöksen irtisanoa kaikki nais- ja miespuoliset työntekijät, jotka täyttävät asiaan sovellettavan työehtosopimuksen mukaiset eläkkeelle siirtämisen edellytykset.

17. Kleist kieltäytyi siirtymästä eläkkeelle 60 vuotta täytettyään. Hän ilmoitti tästä eläkevakuutuslaitokselle 9.1.2007 päivätyllä kirjeellä ja vaati saada jatkaa työskentelyä 65-vuotiaaksi asti. Eläkevakuutuslaitos irtisanoi tästä huolimatta Kleistin työsuhteen 6.12.2007 päivätyllä kirjeellä ja siirsi hänet 1.7.2008 alkaen eläkkeelle.

18. Kleistin palkka nettona ennen eläkkeelle siirtymistä oli ollut 4 032,39 euroa kuukaudessa. Hänen DO.B:n mukainen kuukausieläkkeensä nettona oli eläkkeelle siirtymisen aikaan 3 890,62 euroa. Jos hän jäisi eläkkeelle vasta 1.3.2013 eli saavutettuaan miehiin sovellettavan 65 vuoden normaalin eläkeiän, hän saisi ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen antamien tietojen mukaan eläkettä nettona 4 829,85 euroa kuukaudessa.

19. Se, että eläkevakuutuslaitos siirsi Kleistin eläkkeelle, ei estä häntä harjoittamasta edelleen ammattitoimintaa ja työskentelemästä itsenäisesti tai toisen palveluksessa. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen antamien tietojen mukaan hän

voi työskentelyä jatkaessaan saada edelleen ASVG:n mukaista lakisääteistä eläkettä. [16]

20. Alueella, jolla Kleist työskenteli eläkevakuutuslaitoksen johtavana lääkärinä (Sprengel), 23 lääkäriä on ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen antamien tietojen mukaan ilmoittautunut työnhakijoiksi, ja todellinen lukumäärä lienee kolminkertainen.

21. Kleist riitautti irtisanomisensa Landesgericht Innsbruckissa ja hävisi asian alioikeudessa. [17] Hänen valituksestaan asian käsittely jatkui Oberlandesgericht Innsbruckissa, joka muutti alioikeuden päätöstä ja hyväksyi Kleistin valituksen. [18] Tällä hetkellä asia on vireillä ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä Oberster Gerichtshofissa, johon eläkevakuutuslaitos teki Revision-valituksen.

16 – Tässä yhteydessä ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin viittaa Itävallan perustuslakituomioistuimen ratkaisuun (VfSlg. 12.592/1990).

17 – Landesgericht Innsbruckin työ- ja sosiaaliturva-asioita käsittelevänä tuomioistuimena 14.3.2008 antama tuomio.

18 – Oberlandesgericht Innsbruckin työ- ja sosiaaliturva-asioita käsittelevänä muutoksenhakutuomioistuimena 22.8.2008 antama tuomio.

IV Ennakkoratkaisupyyntö ja asian käsittely unionin tuomioistuimessa

22. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin on 4.8.2009 tekemällään päätöksellä, joka saapui unionin tuomioistuimen kirjaamoon 4.9.2009, esittänyt unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin 76/207/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 2002/73/EY, 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaa tulkittava sellaista työoikeusjärjestelmää sovellettaessa, jossa työntekijän yleinen irtisanomissuoja perustuu hänen sosiaaliseen (taloudelliseen) riippuvuutensa työpaikasta, niin, että sen kanssa on ristiriidassa työehtosopimuksen määräys, jossa määrätään lakisääteisen yleisen irtisanomissuojan ylittävästä erityisestä irtisanomissuojasta vain siihen hetkeen asti, jolloin sosiaalinen (taloudellinen) turva yleensä toteutuu vanhuuseläkkeen muodossa, jos kyseinen vanhuuseläke

myönnetään miehille ja naisille eri aikaan?

2) Onko direktiivin 76/207/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 2002/73/EY, 3 artiklan 1 kohdan c alakohta esteenä mainittua työoikeusjärjestelmää sovellettaessa julkisoikeudellisen työnantajan päätökselle irtisanoa naispuolinen työntekijä muutama kuukausi sen ajankohdan jälkeen, kun hän saa vanhuuseläketurvan, ottaakseen palvelukseensa uusia, työmarkkinoille hiljattain saapuneita työntekijöitä?”

23. Eläkevakuutuslaitos, Kleist ja Euroopan komissio ovat esittäneet unionin tuomioistuimelle kirjalliset ja suulliset huomautuksensa.

V Asian arviointi

24. Oberster Gerichtshofin ennakkoratkaisupyyntö sisältää kaksi kysymystä, joista ensimmäinen koskee työehtosopimukseen perustuvan irtisanomissuojan heikentämistä normaalin eläkeiän saavuttamisen jälkeen ja toinen naispuolisen työntekijän irtisanomista normaalin eläkeiän saavuttamisen välittömässä yhteydessä.

25. Unionin oikeuden kannalta molempien ennakkoratkaisukysymysten ytimenä on sama oikeudellinen ongelma: on tutkittava, saako työnantaja irtisanoa ja siirtää pakolliselle eläkkeelle naispuolisen työntekijän työllisyyspoliittisista syistä heti tämän saavutettua lakisääteisen normaalin eläkeiän, joka on erilainen miehillä ja naisilla. Näin ollen ehdotan, että kysymyksiä tarkastellaan yhdessä, kuten myös ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevassa päätöksessä ja osapuolten esittämissä useimmissa huomautuksissa on tehty.

26. Tällöin tutkittavana ei ole Itävallan normaalia eläkeikää koskeva lakisääteinen ja perustuslaillinen sääntely *sellaisenaan*, vaan ainoastaan kyseiseen normaaliin eläkeikään *viittaaminen* vastaajana olevan työnantajan eläkepolitiikassa.

27. Nyt käsiteltävässä asiassa tarkastelun kohteeksi riittää direktiivi 76/207, sellaisena kuin se on direktiivin 2002/73 mukaisessa versiossaan. Asiassa voitaisiin tosin lisäksi

tutkia direktiivissä 2000/78[19] tarkoitettua ikäsyrjinnän kieltoa, kuten Kleist vaatii. Se ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista. Ensinnäkin unionin tuomioistuin on jo todennut, että pakollinen eläkkeelle siirtyminen lakisääteisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen voi olla oikeutettua työllisyyspoliittisista syistä, mistä seuraa, ettei kyseessä ole ikäsyrjintä.[20] Toiseksi saamieni tietojen mukaan Kleist ei riitauta eläkkeelle siirtämistään sellaisenaan, vaan pikemminkin sen, että hänet siirretään pakolliselle eläkkeelle miespuolisia kollegoitaan aiemmin.[21] Käsiteltävän tapauksen oikeudellinen ongelmakenttä on siis sukupuoleen perustuva erilainen kohtelu.

julkiset laitokset mukaan lukien, työehtoihin ja työoloihin, mukaan lukien irtisanominen.

29. Kleist oli itävaltalaisen sosiaaliturvalaitoksen johtavana lääkärinä ”julkisen sektorin” ja ”julkisen laitoksen” palveluksessa, joten hän kuului direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen virkkeen mukaan tasa-arvoisen kohtelun periaatteen henkilölliseen soveltamisalaan.

A *Direktiivin 76/207 sovellettavuus*

28. Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatetta sovelletaan direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan julkisella tai yksityisellä sektorilla,

30. Direktiivissä 76/207 tarkoitettua irtisanomisedellytysten käsitettä on tulkittava laajasti.[22] Se, voidaanko Kleistin kaltainen työntekijä siirtää pakolliselle eläkkeelle työnantajan yleisen eläkepolitiikan mukaisesti hänen saavutettuaan naisiin sovellettavan normaalin eläkeiän, on irtisanomisedellytyksiä koskeva kysymys.[23] Näin ollen kyse on myös direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaisen tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asiallisesta soveltamisalasta.

19 – Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16).

20 – Ks. edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, erityisesti tuomion 77 kohta.

21 – Kleist vaati työnantajaansa pitämään hänet aktiivipalveluksessa siihen asti, kunnes hän täyttää 65 vuotta eli saavuttaa miehiin sovellettavan normaalin eläkeiän (ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 17 kohta).

22 – Ks. asia 19/81, Burton, tuomio 16.2.1982 (Kok., s. 555, 9 kohta).

23 – Yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut tämän edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Marshall antamassaan tuomiossa (32–34 kohta) ja edellä alaviitteessä 4 mainitussa asiassa Beets-Proper antamassaan tuomiossa (36 kohta) direktiivin 76/207 5 artiklan osalta, sellaisena kuin se oli alkuperäisessä versiossaan. Kyseinen säännös sisälsi ennakoivan säännöksen direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdalle, sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 2002/73, jota sovelletaan nyt käsiteltävässä asiassa.

B *Sukupuoleen perustuva erilainen kohtelu*

31. Direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa kielletään yhdessä 2 artiklan 1 kohdan kanssa irtisanomisedellytysten osalta välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä.

32. Välitön syrjintä on kyseessä, kun henkilöä kohdellaan sukupuolensa perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (direktiivin 76/207 2 artiklan 2 kohdan ensimmäinen luetelmakohta); taustalle oleva erilainen kohtelu on siis suoraan yhteydessä sukupuoleen. Sitä vastoin kyseessä on vain *välillinen syrjintä*, kun näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt heidän sukupuolensa perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna (direktiivin 76/207 2 artiklan 2 kohdan toinen luetelmakohta).

33. Välittömän ja välillisen syrjinnän erottaminen toisistaan on oikeudellisesti merkityksellistä ennen kaikkea siksi, että perustelumahdollisuudet eroavat sen mukaan, onko taustalla oleva erilainen kohtelu yhteydessä sukupuoleen välittömästi vai välillisesti. *Välillistä* sukupuoleen perustuvaa *erilaista kohtelua* koskevat perustelumahdollisuudet on muotoiltu hyvin yleisesti direktiivin 76/207 2 artiklan 2 kohdan toisessa luetelmakohdassa (”puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite”), kun taas *välitöntä* sukupuoleen perustuvaa *erilaista kohtelua* voidaan perustella ainoastaan erityisillä sukupuolisidonnaisilla – kuten raskauteen ja äitiyteen liittyvillä (direktiivin 76/207 2 artiklan 7 kohta) – tarpeilla tai tavoitteella tukea aliedustettua sukupuolta (direktiivin 76/207 2 artiklan 8 kohta yhdessä EY 141 artiklan 4 kohdan kanssa, josta on tullut SEUT 157 artiklan 4 kohta).

34. Ensi silmäyksellä näyttää siltä, että nyt käsiteltävässä asiassa riidan kohteena oleva määräys on laadittu sukupuolineutraalisti: DO.B:n 134 §:n 4 momentin 1 kohdassa annetaan sosiaaliturvalaitokselle mahdollisuus siirtää eläkkeelle työntekijät, joihin pätee irtisanomiskielto, näiden saavutettua lakisääteisen normaalin eläkeiän. Lähempi tarkastelu osoittaa kuitenkin, että normaali eläkeikä on erottamattomasti sidoksissa sukupuoleen, sillä Itävallan lainsäätäjähän on vahvistanut ASVG:n 253 §:n 1 momentissa eri ikärajat

miehille ja naisille. DO.B:n 134 §:n 4 momentin 1 kohdan ja ASVG:n 253 §:n 1 momentin säännökset yhdessä johtavat sääntelyyn, jonka mukaan naiset voidaan siirtää eläkkeelle 60 vuoden ja miehet 65 vuoden iästä lähtien. Näin ollen riidan kohteena oleva eläkkeelle siirtämisjärjestelmä liittyy lopulta *välittömästi* sukupuoleen ja saa aikaan sen, että naiset voivat menettää työpaikkansa viisi vuotta miehiä aikaisemmin. [24]

35. Välittömän sukupuoleen perustuvan *erilaisen kohtelun* voidaan tosin olettaa olevan kyseessä vain silloin, kun mies- ja naispuoliset työntekijät ovat samassa tai ainakin toisiinsa verrattavassa tilanteessa. [25] Jos sen sijaan naispuoliset työntekijät olisivat 60-vuotiaina objektiivisesti katsoen eri tilanteessa kuin samanikäiset miespuoliset kollegat, näiden henkilöryhmien erilainen kohtelu olisi sallittua ja sitä jopa edellytettäisiin.

36. Eri tapauksille ominaiset seikat ja niiden rinnastettavuus on muun muassa määritettävä ja niitä on arvioitava sen sääntelyn kohteen ja päämäärän pohjalta, jolla kyseinen erottelu otetaan käyttöön. On myös otettava huomioon sen alan periaatteet ja tavoitteet, johon kyseinen sääntely kuuluu. [26]

37. Kuten asiakirja-aineistosta ilmenee, pakollisen eläkkeelle siirtymisen tarkoituksena on DO.B:n 134 §:n 4 momentin mukaan erityisesti vapauttaa työpaikkoja nuoremmille, työmarkkinoille hiljattain saapuneille työntekijöille. Pakollisella eläkkeelle siirtymisellä pyritään siis työllisyyspoliittisiin tavoitteisiin.

38. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin ja eläkevakuutuslaitos korostavat, että tällaisen työllisyyspoliittisen tavoitteen näkökulmasta Kleistin kaltaisten 60 vuotta täyttäneiden naispuolisten työntekijöiden tilanne ei ole verrattavissa samanikäisten miespuolisten kollegoiden tilanteeseen. Toisin kuin miespuoliset työntekijät, naispuoliset työntekijät ovat kyseisenä ajankohtana nimittäin jo saavuttaneet lakisääteisen normaalin eläkeiän ja heidän sosiaalinen tilanteensa on siten heidän menettäessään työpaikkansa turvattu säännönmukaisella eläkeoikeudella.

24 – Yhteisöjen tuomioistuin on samoin katsonut, että kyseessä on välitön – eikä esimerkiksi ainoastaan välillinen – sukupuoleen perustuva syrjintä, kun työnantajan toimenpiteet määräytyvät sen mukaan, onko työntekijä raskaana vai ei. Raskaus nimittäin liittyy erottamattomasti työntekijän sukupuoleen. Ks. asia C-177/88, Dekker, tuomio 8.11.1990 (Kok., s. I-3941, Kok. Ep. X, s. 579, 12 ja 17 kohta); asia C-179/88, Handels- og Kontofunktionærernes Forbund, tuomio 8.11.1990 (Kok., s. I-3979, Kok. Ep. X, s. 591, 13 kohta); asia C-320/01, Busch, tuomio 27.2.2003 (Kok., s. I-2041, 39 kohta) ja asia C-116/06, Kiiski, tuomio 20.9.2007 (Kok., s. I-7643, 55 kohta). Samankaltaisesta problematiikasta ikäsyrjinnän yhteydessä ks. asiassa C-499/08, Andersen, 6.5.2010 esittämäni ratkaisuehdotus (32–38 kohta, asia vireillä tuomioistuimessa).

25 – Ks. tästä asia C-132/92, Roberts, tuomio 9.11.1993 (Kok., s. I-5579, 17 kohta); asia C-249/97, Gruber, tuomio 14.9.1999 (Kok., s. I-5295, 27 kohta); asia C-220/02, Österreichischer Gewerkschaftsbund, tuomio 8.6.2004 (Kok., s. I-5907, 59 kohta) ja asia C-19/02, Hlozek, tuomio 9.12.2004 (Kok., s. I-11491, 44 kohta).

26 – Ks. asia C-127/07, Arcelor Atlantique ja Lorraine ym., tuomio 16.12.2008 (Kok., s. I-9895, 26 kohta).

39. Ensi silmäyksellä voi näyttää houkuttelevalta myötäillä tätä argumentointia ja nähdä pelkässä eläkeoikeuden olemassaolossa ratkaiseva asiallinen ero, joka sulkee pois nais- ja miespuolisten työntekijöiden rinnastettavuuden toisiinsa.

40. On löydettävissä jopa tuomioita, joissa yhteisöjen tuomioistuin näyttää omaksuneen tällaisen lähestymistavan. Niinpä asioissa Burton, [27] Roberts [28] ja Hlozek [29] katsottiin sallituksi se, että työnantajien myöntämät tietyt sosiaalietuudet liittyvät miehiin ja naisiin sovellettavaan eri eläkeikään.

41. Mielestäni näyttää kuitenkin siltä, että kyse on yksittäisiksi jääneistä tapauksista. Kyseisiä tuomioita ei missään tapauksessa voida yleistää. Esimerkiksi asioissa Burton ja Roberts kyseessä olleiden siirtymäeläkkeiden tarkoituksena oli tasata niiden työntekijöiden ansionmenetyksiä, jotka siirtyivät ammatillisista tai terveydellisistä syistä ennenaikaiselle eläkkeelle. [30] Asiassa Hlozek kyseessä olleen siirtymäeläkkeen tavoitteena oli erityisesti sellaisen pitkäaikaistyöttömyyden erityisen riskin taloudellinen lieventäminen, joka tilastollisesti todistettavasti koski miehiä ja naisia eri-ikäisinä ja joka oli erityisen suuri, mitä lähemmäs lakisääteistä eläkeikää tultiin. [31] Nyt käsiteltävässä asiassa tällaisista erityisriskeistä ei kuitenkaan ole asiakirja-aineiston perusteella mitään merkkejä.

42. Riippumatta kulloisenkin tosiseikaston erityispiirteistä pidän kuitenkin myös periaatteellisista syistä vääränä sallia se, että työnantajat erottelevat mies- ja naispuoliset työntekijät heihin kulloinkin sovellettavan lakisääteisen normaalin eläkeiän perusteella. Tällaisesta lähestymistavasta seuraisi nimittäin se, että miesten ja naisten välillä vielä olemassa olevat lakisääteistä normaalia eläkeikää koskevat erot laajennettaisiin koskemaan muita alueita, tässä tapauksessa irtisanomisedellytyksiä. Lakisääteisten sosiaaliturvajärjestelmien erojen yleistäminen on joka tapauksessa ristiriidassa sellaisen vakiintuneen oikeuskäytännön kanssa, jonka mukaan on tulkittava suppeasti sellaisia tasaarvoisen kohtelun periaatteeseen vielä liittyviä poikkeuksia, jotka koskevat lakisääteisen eläkevakuutusjärjestelmän mukaista eläkeikää (direktiivin 79/7 7 artiklan 1 kohdan a alakohta). [32]

27 – Edellä alaviitteessä 22 mainittu asia.

28 – Edellä alaviitteessä 25 mainittu asia.

29 – Edellä alaviitteessä 25 mainittu asia.

30 – Edellä alaviitteessä 22 mainittu asia Burton, erityisesti tuomion 3, 12 ja 15 kohta ja edellä alaviitteessä 25 mainittu asia Roberts, erityisesti tuomion 3, 4 ja 18–23 kohta.

31 – Edellä alaviitteessä 25 mainittu asia Hlozek, erityisesti tuomion 28, 29 ja 45–48 kohta.

32 – Ks. edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Marshall, tuomion 36 kohta; edellä alaviitteessä 4 mainittu asia Beets-Proper, tuomion 38 kohta; asia C-328/91, Thomas ym., tuomio 30.3.1993 (Kok., s. I-1247, 8 kohta); asia C-303/02, Haackert, tuomio 4.3.2004 (Kok., s. I-2195, 26 kohta) ja asia C-423/04, Richards, tuomio 27.4.2006 (Kok., s. I-3585, 36 kohta).

43. Pelkän eläkeoikeuden olemassaolo 60-vuotiaana ei voi olla asiallinen peruste nais- ja miespuolisten työntekijöiden erilaiselle kohtelulle järjestelmässä, jossa määrätään miehille ja naisille eri eläkeikä [33]. Pikemmin eläkeoikeuden olemassaolo tai sen puuttuminen 60–64-vuotiaana liittyy erottamattomasti kulloisenkin työntekijän sukupuoleen: naispuoliset työntekijät saavuttavat Itävallassa sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaan normaalin eläkeiän ja saavat eläkeoikeuden 60-vuotiaina vain siksi, että he ovat naisia. Eläkeoikeus ei siis ole mikään objektiivinen, sukupuolesta riippumaton tunnus, jonka perusteella naispuolisten työntekijöiden ryhmä voitaisiin erottaa miespuolisista kollegoista.

44. Kaikkiaan kyseessä on välitön sukupuoleen perustuva erilainen kohtelu, kun naispuoliset työntekijät voidaan työllisyyspoliittisista syistä siirtää pakolliselle eläkkeelle viisi vuotta miespuolisia kollegoitaan aiemmin.

33 – Naisten normaali eläkeikä Itävallassa on ASVG:n 253 §:n 1 momentin mukaan 60 vuotta, miesten sitä vastoin 65 vuotta.

C *Erilainen kohtelu ei ole oikeutettua*

45. On vielä tutkittava se, onko tällainen välitön sukupuoleen perustuva erilainen kohtelu oikeutettua.

1. Työllisyyspolitiikka

46. Kuten edellä on mainittu, DO.B:n 134 §:n 4 momentin mukaisella pakollisella eläkkeelle siirtymisellä pyritään ensisijaisesti vapauttamaan työpaikkoja nuoremmille, työmarkkinoille hiljattain saapuneille työntekijöille, ja siten sillä on työllisyyspoliittinen tavoite.

47. Tällaiset työllisyyspoliittiset näkökohdat voisivat mahdollisesti yhdessä *välillisen* sukupuoleen perustuvan erilaisen kohtelun kanssa olla asiallinen oikeuttamisperuste, ja syrjinnän olemassaolo voitaisiin sulkea pois. Välillisen erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet on nimittäin direktiivin 76/207 2 artiklan 2 kohdan toisen luetelmakohdan mukaan muotoiltu erittäin laajasti (”puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite”).

48. Kuten on jo todettu,[34] pääasian riidassa on kuitenkin kyseessä *välitön* sukupuoleen perustuva erilainen kohtelu. Tällaista erilaista kohtelua varten direktiivissä 76/207 ei säädetä työllisyyspoliittisista oikeuttamisperusteista. Tältä osin direktiivin 76/207 2 artiklan 2 kohdan ensimmäisen ja toisen luetelmakohdan välillä on perustavanlaatuinen ero.[35]

49. Oikeudellinen tilanne eroaa tältä osin perustavanlaatuisesti myös ikäsyrjinnän kiellon oikeudellisesta tilanteesta, jossa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan mukaan myös välitön ikään perustuva erilainen kohtelu voidaan oikeuttaa työllisyyspoliittisilla syillä.[36] Ero direktiiviin 2000/78 käy sitäkin selvemmäksi siksi, että unionin lainsäätäjä muuten tukeutui direktiivin 76/207 nykyaikaistamisessa tiukasti vähän aiemmin laadittuun ikäsyrjintää koskevaan sääntelyyn, erityisesti välittömän ja välillisen syrjinnän määrittelyssä.[37]

50. Mainitut erot oikeuttamisperusteissa yhtäältä välittömän ja välillisen sukupuoleen perustuvan ja toisaalta sukupuoleen ja ikään liittyvän erilaisen kohtelun välillä eivät ole sattumanvaraisia. Saattaa tosin olla työllisyyspoliittisesti legitiimiä pyrkiä siirtämään pakolliselle eläkkeelle vanhemmat työntekijät, jotka jo ovat saavuttaneet heihin sovellettavan normaalin eläkeiän ja joiden sosiaaliturvan takaa asianmukainen eläkeoikeus.[38] Työllisyyspoliittista tavoitetta ei kuitenkaan saa toteuttaa vain toista sukupuolta edustavien työntekijöiden kustannuksella.

51. Juuri näin kuitenkin tapahtuu, kun naispuolisia työntekijöitä vaaditaan työllisyyspoliittisista syistä luopumaan työpaikastaan viisi vuotta miespuolisia kollegoitaan aikaisemmin. Näin naiset sitoutetaan paljon vahvemmin työllisyyspolitiikan tavoitteiden toteuttamiseen kuin miehet vain siksi, että heihin sovelletaan alhaisempaa lakisääteistä normaalia eläkeikää. Heidän oikeuksiinsa

34 – Ks. tältä osin tämän ratkaisuehdotuksen 31–44 kohta.

35 – Myös EY 141 artiklaa (aiemmin ETY:n perustamissopimuksen 119 artikla, nykyisin SEUT 157 artikla) sekä direktiiviä 76/207 koskevassa oikeuskäytännössä on tähän mennessä tunnustettu työllisyys- tai sosiaalipoliittiset näkökohdat, sikäli kuin niitä on havaittavissa, vain *välillisen* sukupuoleen perustuvan erilaisen kohtelun muttei *välittömän* erilaisen kohtelun yhteydessä. Ks. asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999 (Kok., s. I-623, 71 kohta); asia C-226/98, Jørgensen, tuomio 6.4.2000 (Kok., s. I-2447, 41 kohta); asia C-322/98, Kachelmann, tuomio 26.9.2000 (Kok., s. I-7505, 30 kohta) ja asia C-187/00, Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2003 (Kok., s. I-2741, 55 ja 56 kohta).

36 – Ks. edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Age Concern England, tuomion 46 kohdan ensimmäinen virke sekä 49 ja 52 kohta; asia C-88/08, Hütter, tuomio 18.6.2009 (Kok., s. I-5325, 41 kohta) ja edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Kücükdeveci, tuomion 33 kohta; ks. myös ratkaisuehdotukseni alaviitteessä 24 mainitussa asiassa Andersen, erityisesti ratkaisuehdotuksen 31 ja 41 kohta.

37 – Direktiivin 2002/73 kuudes perustelukappale.

38 – Näin todetaan ikäsyrjinnästä edellä alaviitteessä 2 mainitussa asiassa Palacios de la Villa, ks. erityisesti tuomion 73 kohta; ks. myös edellä alaviitteessä 24 mainittu asia Andersen, ratkaisuehdotuksen 71 kohta.

tehdä työtä ja harjoittaa ammattia (Euroopan unionin perusoikeuskirjan 15 artiklan 1 kohta [39]) puututaan voimakkaammin kuin heidän miespuolisten kollegoidensa oikeuksiin.

52. Saattaa tosin pitää paikkansa, että naispuolinen työntekijä voi aikaisemman eläkkeelle siirtymisen ja mahdollisesti myös pidemmän elinajanodotteen perusteella saada vanhuuseläkettä miespuolista kollegaansa kauemmin. Eläkevakuutuslaitos on viitannut tähän unionin tuomioistuimessa pidetyssä suullisessa käsittelyssä esittämällä numeroesimerkkejä. Pelkkä odotettavissa olevan eläkkeensaannin keston tarkastelu ei kuitenkaan riitä, kuten komissio on perustellusti todennut. Ensinnäkin on tarkasteltava mies- ja naispuolisten työntekijöiden eri eläkkeellejäämisajankohdan vaikutuksia heidän kulloisiinkin tuloihinsa: miehet voivat saada palkkaa viisi vuotta pidempään kuin naiset ja he saavat lisäksi suurempaa kuukausieläkettä pidemmän palvelusaikansa perusteella.

53. Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee lisäksi, että Kleistin kaltaisen naispuolisen työntekijän pakollisesta eläkkeelle siirtymisestä 60-vuotiaana seuraa merkittäviä taloudellisia menetyksiä. Jos Kleist olisi jatkanut työsuhteessaan 65-vuotiaaksi asti, hän olisi saanut viisi vuotta kauemmin palkkaa aktiivisesta palvelussuhteesta. Tämän jälkeen, 65-vuotiaana, hänellä olisi DO.B:n mukaan ollut oikeus 24,1 prosenttia suurempaan nettoeläkkeeseen kuukaudessa kuin se, mitä hän saa tultuaan siirretyksi eläkkeelle 60-vuotiaana; [40] ero hänen nykyiseen eläkkeeseensä olisi tosiasiallisesti yli 900 euroa kuukaudessa nettona.

54. Säännöstöllä, jolla on erityisesti toisen sukupuolen edustajille näin ratkaisevia ammatillisia [41] ja taloudellisia [42] seurauksia, ei oteta asianmukaisesti huomioon miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen

39 – Euroopan unionin perusoikeuskirja julistettiin juhlallisesti ensin 7.12.2000 Nizzassa (EYVL C 364, s. 1) ja toisen kerran 12.12.2007 Strasbourgissa (EUVL C 303, s. 1). Vaikka perusoikeuskirjalla ei vielä Kleistin tullessa siirretyksi eläkkeelle ollut mitään primaarioikeuteen verrattavissa olevia sitovia oikeusvaikutuksia, se antaa kuitenkin oikeuslähteenä tietoa yhteisön oikeusjärjestyksessä taatuista perusoikeuksista; ks. asia C-540/03, parlamentti v. neuvosto (”perheenyhdistäminen”), tuomio 27.6.2006 (Kok., s. I-5769, 38 kohta) ja 8.9.2005 samassa asiassa antamani ratkaisuehdotuksen 108 kohta ja asia C-432/05, Unibet, tuomio 13.3.2007 (Kok., s. I-2271, 37 kohta).

40 – Kuten ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin toteaa, Kleist saisi eläkettä 4 829,85 euroa kuukaudessa nettona, jos hän jäisi eläkkeelle vasta 1.3.2013 eli saavutettuaan miehiin sovellettavan normaalin 65 vuoden eläkeiän. Ajankohtana, jolloin hänet tosiasiallisesti siirrettiin eläkkeelle 60-vuotiaana, hänen kuukausittainen nettoeläkkeensä sitä vastoin oli 3 890,62 euroa.

41 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 51 kohta.

42 – Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 52 ja 53 kohta.

perustavanlaatuista merkitystä [43] (ks. myös SEU 3 artiklan 3 kohdan toinen alakohta, [44] SEUT 10 artikla [45] sekä perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohta ja 23 artiklan toinen kohta).

55. Tätä taustaa vasten riidanalaisen pakollista eläkkeelle siirtymistä koskevan politiikan kaltaista politiikkaa, jonka mukaan naiset menettävät työpaikkansa yleensä viisi vuotta miehiä aikaisemmin, ei voida oikeuttaa työllisyyspoliittisilla syillä.

2. Muuta

56. Seuraavaksi tarkastelen lyhyesti muutamia muita, erityisesti eläkevakuutuslaitoksen esittämiä, argumentteja.

a) Naisten tukeminen

57. Eläkevakuutuslaitoksen mukaan sen pakolliselle eläkkeelle siirtymistä normaalin eläkeiän saavuttamisen jälkeen koskevalla politiikalla tuetaan erityisesti naispuolisia uraansa aloittavia ammattilaisia. Näin se selvästikin yrittää turvautua direktiivin 76/207 2 artiklan 8 kohdan mukaiseen erityiseen oikeuttamisperusteeseen, yhdessä EY 141 artiklan 4 kohdan kanssa (nykyisin SEUT 157 artiklan 4 kohta), jota voidaan soveltaa jopa välittömään sukupuoleen perustuvaan erilaiseen kohteluun.

58. Direktiivin 76/207 2 artiklan 8 kohdan edellytykset eivät kuitenkaan täyty. Sitä, että naiset pakotetaan luopumaan työpaikastaan muita naisia varten, ei voida pitää aliedustetun sukupuolen työllisyyden tukemiseksi asianmukaisena toimenpiteenä. Tämä pätee sitäkin suuremmalla syyllä, kun nyt käsiteltävän kaltaisessa tapauksessa johtavassa asemassa oleva naispuolinen työntekijä menettää työpaikkansa uraansa aloittavalle ammattilaiselle, jota ei mitenkään voida sijoittaa samalle tasolle yrityksen hierarkiassa. Ei myöskään voi olla ennalta varmaa, että tarjolla olevista uraansa aloittavista ammattilaisista todella valitaan nainen, joka todella siirtyy näin vapautuvaan paikkaan.

43 – Ks. edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Marshall, tuomion 36 kohta; edellä alaviitteessä 4 mainittu asia Beets-Proper, tuomion 38 kohta; asia C-343/92, Roks ym., tuomio 24.2.1994 (Kok., s. I-571, 36 kohta); edellä alaviitteessä 35 mainittu asia Jørgensen, tuomion 39 kohta; edellä alaviitteessä 35 mainittu asia Kutz-Bauer, tuomion 60 kohta ja yhdistetyt asiat C-4/02 ja C-5/02, Schönheit ja Becker, tuomio 23.10.2003 (Kok., s. I-12575, 85 kohta).

44 – Aikaisemmin EY 2 artikla.

45 – Aikaisemmin EY 3 artiklan 2 kohta.

b) Lakisääteisten eläke-etuuksien ja ansiotulojen kumuloitumisen estäminen

59. Eläkevakuutuslaitos väittää lisäksi, että 60-vuotiaiden naisten siirtyminen eläkkeelle on välttämätöntä sen estämiseksi, että nämä saisivat ansiotulojensa lisäksi ASVG:n mukaista lakisääteistä eläkettä. Jälkimmäiseen eläkkeeseen työntekijöillä on ilmeisesti oikeus heti, kun he saavuttavat lakisääteisen normaalin eläkeiän riippumatta siitä, siirtyvätkö he tosiasiallisesti eläkkeelle vai jatkavatko he työskentelyä.

60. Myös tämä väite on kuitenkin hylättävä. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan sukupuoleen perustuvaa erilaista kohtelua ei voida oikeuttaa viittaamalla valtion budjettiin liittyviin näkökohtiin. [46]

61. Vain täydellisyyden vuoksi huomautettakoon siksi, että naisten siirtämisellä eläkkeelle eläke-etuuksien ja aktiivisten ansiotulojen pelättyä kumuloitumista ei voida lainkaan välttää tehokkaasti. Kuten asiakirja-aineistosta ilmenee, irtisanottu naispuolinen työntekijä voi nimittäin myös lakisääteisen normaalin eläkeiän saavutettuaan aloittaa uuden työsuhteen tai itsenäisen työskentelyn ja saada samalla lakisääteistä vanhuuseläkettään.

62. Tästä huolimatta lievempi ja samalla tehokkaampi keino lakisääteisten eläke-etuuksien ja ansiotulojen kumuloitumisen estämiseksi olisi se, että lakisääteisen vanhuuseläkkeen maksaminen keskeytettäisiin niin kauan kuin vakuutettu – sukupuolesta riippumatta – vielä harjoittaa ansiotoimintaa. Vaihtoehtoisesti voitaisiin myös vähentää työskentelyään jatkavan vakuutetun ansiotulot lakisääteisestä eläkkeestä.

63. Eläkepolitiikka, jonka mukaan vain toista sukupuolta edustavat työntekijät menettävät työpaikkansa viisi vuotta toisen sukupuolen edustajia aiemmin, ei siksi ole soveltuva eikä välttämätön keino lakisääteisten eläke-etuuksien ja ansiotulojen kumuloitumisongelman ratkaisemiseksi. Ongelma on viime kädessä ratkaistava lakisääteisen eläkejärjestelmän puitteissa.

46 – Ks. edellä alaviitteessä 43 mainittu asia Roks ym., tuomion 35 kohta; edellä alaviitteessä 35 mainittu asia Jørgensen, tuomio 39 kohta; edellä alaviitteessä 35 mainittu asia Kutz-Bauer, tuomion 59 ja 60 kohta; edellä alaviitteessä 43 mainitut yhdistetyt asiat Schönheit ja Becker, tuomion 85 kohta ja asia C-196/02, Nikoloudi, tuomio 10.3.2005 (Kok., s. I-1789, 53 kohta); ks. vastaavasti määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden syrjinnästä asia C-486/08, Zentralbetriebstrat der Landeskrankenhäuser, tuomio 22.4.2010 (Kok., s. I-3527, 46 kohta).

VI Ratkaisuehdotus

64. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Itävallan Oberster Gerichtshofin molempiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

Direktiivin 76/207/ETY 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa, sellaisena kuin se on direktiivin 2002/73/EY mukaisessa versiossaan, kielletään työllisyyspoliittisista syistä siirtämästä pakolliselle eläkkeelle naispuolisia työntekijöitä heidän saavutettuaan heihin sovellettavan lakisääteisen normaalin eläkeiän, joka on viisi vuotta miespuolisiin työntekijöihin sovellettavaa eläkeikää alhaisempi.