UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

19 päivänä tammikuuta 2010 *

Asiassa C-555/07,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Saksa) on esittänyt 21.11.2007 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 13.12.2007, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Seda Kücükdeveci

vastaan

Swedex GmbH & Co. KG,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (esittelevä tuomari) ja C. Toader sekä tuomarit C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev ja J.-J. Kasel,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

julkisasiamies: Y. Bot,
kirjaaja: hallintovirkamies K. Malacek,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 31.3.2009 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Swedex GmbH & Co. KG, edustajanaan Rechtsanwalt M. Nebeling,

– Saksan hallitus, asiamiehinään M. Lumma ja J. Möller,

– Tšekin hallitus, asiamiehenään M. Smolek,

– Tanskan hallitus, asiamiehenään J. Bering Liisberg,

– Irlanti, asiamiehenään D. O'Hagan, avustajinaan N. Travers, BL, ja A. Collins, SC,

– Alankomaiden hallitus, asiamiehinään C. Wissels ja M. de Mol,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään I. Rao, avustajanaan barrister J. Stratford,

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

kuultuaan julkisasiamiehen 7.7.2009 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen sekä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Kücükdeveci ja hänen aikaisempi työnantajansa Swedex GmbH & Co. KG (jäljempänä Swedex) ja joka koskee Kücükdevecin irtisanomiseen sovellettavan irtisanomisajan laskemista.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

3 Direktiivi 2000/78 annettiin EY 13 artiklan perusteella. Kyseisen direktiivin johdantoosan 1, 4 ja 25 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 6 artiklan – – mukaisesti Euroopan unioni perustuu jäsenvaltioille yhteisiin vapauden, kansanvallan, ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kunnioittamisen sekä oikeusvaltion periaatteisiin, ja unioni pitää arvossa unionin oikeuden yleisinä periaatteina perusoikeuksia, sellaisina kuin ne taataan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä Euroopan yleissopimuksessa [, joka on allekirjoitettu Roomassa 4.11.1950] ja sellaisina kuin ne ilmenevät jäsenvaltioiden yhteisessä valtiosääntöperinteessä.

– –

(4) Kaikkien oikeus yhdenvertaisuuteen lain edessä ja oikeus suojeluun syrjintää vastaan ovat yleismaailmallisia oikeuksia, jotka on tunnustettu ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevassa Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksessa, kansalaisoikeuksia

ja poliittisia oikeuksia sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevissa Yhdistyneiden Kansakuntien sopimuksissa sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, jotka kaikki jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksessa n:o 111 kielletään työhön ja ammattiin liittyvä syrjintä.

– –

(25) Ikää koskevan syrjinnän kieltäminen on oleellinen tekijä pyrittäessä työllisyyden suuntaviivoissa asetettuihin tavoitteisiin ja lisättäessä työn moninaisuutta. Tietyissä tilanteissa ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla perusteltua, ja tämän vuoksi tarvitaan erityisiä säädöksiä, jotka voivat vaihdella jäsenvaltioissa vallitsevan tilanteen mukaan. On siis syytä erottaa toisistaan erilainen kohtelu, joka on perusteltua erityisesti työllisyyspolitiikan, työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen oikeutettujen tavoitteiden nojalla, sekä syrjintä, joka on kiellettävä.”

4 Direktiivin 2000/78 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.

5 Kyseisen direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

2. Sovellettaessa 1 kohtaa

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

_ _”

6 Mainitun direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa täsmennetään seuraavaa:

”1. Yhteisölle annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on

_ _

c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka

_ _”

7 Saman direktiivin 6 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.”

8 Direktiivin 2000/78 18 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan direktiivi oli saatettava osaksi jäsenvaltioiden oikeusjärjestystä viimeistään 2.12.2003. Saman artiklan toisessa kohdassa säädetään kuitenkin seuraavaa:

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

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

Kansallinen säännöstö

Yleinen yhdenvertaista kohtelua koskeva laki

10 Direktiivin 2000/78 täytäntöön panemiseksi 14.8.2006 annetun yleisen yhdenvertaista kohtelua koskevan lain (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. 2006 I. s. 1897) 1, 2 ja 10 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1 § – Lain tavoite

Tämän lain tavoitteena on estää tai poistaa kaikki epäsuotuisa kohtelu, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoli-identiteettiin.

2 § – Soveltamisala

– –

4) Irtisanomisiin sovelletaan yksinomaan yleistä ja erityistä irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä.

– –

10 § – Ikään perustuvan erilaisen kohtelun sallittavuus

Sen estämättä, mitä 8 §:ssä säädetään, ikään perustuva erilainen kohtelu on sallittua myös, jos se on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytettävien keinojen on oltava asianmukaiset ja tarpeen. Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti

1) 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

– –”

Irtisanomisaikaa koskeva säännöstö

11 Saksan siviililain (Bürgerliches Gesetzbuch, jäljempänä BGB) 622 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1) Työntekijän [Arbeiter] tai toimihenkilön (työntekijän) [Angestellten (Arbeitnehmer)] työsuhde voidaan irtisanoa neljän viikon irtisanomisajalla kuukauden 15. päivänä tai kuukauden lopussa.

2) Jos irtisanominen tapahtuu työnantajan toimesta, irtisanomisajat ovat seuraavat:

– yksi kuukausi kuukauden lopusta alkaen, kun työsuhde liikkeessä tai yrityksessä on kestänyt kaksi vuotta

– kaksi kuukautta kuukauden lopusta alkaen, kun työsuhde on kestänyt viisi vuotta

– kolme kuukautta kuukauden lopusta alkaen, kun työsuhde on kestänyt kahdeksan vuotta

– neljä kuukautta kuukauden lopusta alkaen, kun työsuhde on kestänyt kymmenen vuotta

– viisi kuukautta kuukauden lopusta alkaen, kun työsuhde on kestänyt kaksitoista vuotta

– kuusi kuukautta kuukauden lopusta alkaen, kun työsuhde on kestänyt viisitoista vuotta

– seitsemän kuukautta kuukauden lopusta alkaen, kun työsuhde on kestänyt kaksikymmentä vuotta.

Työskentelyn kestoa laskettaessa ei oteta huomioon työntekijälle ennen 25 vuoden ikää täyttyneitä kausia.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

12 Kücükdeveci syntyi 12.2.1978. Hän oli työskennellyt Swedexissä 4.6.1996 alkaen eli 18-vuotiaasta lähtien.

13 Swedex irtisanoi kyseisen työntekijän 19.12.2006 päivätyllä kirjeellä, ja irtisanomisen oli määrä tulla voimaan lainmukainen irtisanomisaika huomioon ottaen 31.1.2007. Työnantaja laski irtisanomisajan pituuden ikään kuin työntekijän palvelusaika olisi ollut kolme vuotta, vaikka työntekijä oli ollut sen palveluksessa kymmenen vuotta.

14 Kücükdeveci riitautti irtisanomisensa Arbeitsgericht Mönchengladbachissa. Hän väitti kyseisessä tuomioistuimessa, että hänen irtisanomisaikansa olisi pitänyt olla 31.12.2006 alkaen neljä kuukautta eli 30.4.2007 saakka BGB:n 622 §:n 2 momentin 1 kohdan 4 alakohdan perusteella. Kyseinen irtisanomisaika vastasi hänen mukaansa kymmenen vuoden palveluaikaa. Pääasiassa ovat siis vastakkain kaksi yksityistä oikeussubjektia eli Kücükdeveci ja Swedex.

15 Kücükdevecin mukaan BGB:n 622 §:n 2 momentin 2 kohta, jossa säädetään, että ennen 25 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia ei oteta huomioon irtisanomisaikaa laskettaessa, merkitsee unionin oikeuden vastaista ikään perustuvaa syrjintää ja se on näin ollen jätettävä soveltamatta.

16 Valitusta käsittelevä Landesarbeitsgericht Düsseldorf totesi, että määräaika direktiivin 2000/78 täytäntöön panemiseksi oli päättynyt silloin, kun irtisanominen toteutettiin. Kyseinen tuomioistuin katsoi myös, että BGB:n 622 § sisältää välittömästi ikään perustuvaa erilaista kohtelua, jonka perustuslain vastaisuudesta se ei ollut vakuuttunut mutta jonka yhdenmukaisuus unionin oikeuden kanssa oli sitä vastoin kyseenalaista. Se pohtii tältä osin sitä, onko mahdollista ikään liittyvää välitöntä syrjintää arvioitava primaarisen unionin oikeuden kannalta, kuten asiassa C-144/04, Mangold, 22.11.2005 annetusta tuomiosta (Kok., s. I-9981) vaikuttaa käyvän ilmi, vai direktiivin 2000/78 kannalta. Landesarbeitsgericht Düsseldorf korostaa, että kyseinen kansallinen säännös on selkeä eikä sitä tarvittaessa voida tulkita mainitun direktiivin mukaisesti, ja pohtii myös sitä, onko sen voidakseen jättää kyseisen säännöksen soveltamatta yksityisten välisessä oikeusriidassa saatettava asia ensin yksityisten oikeussubjektien luottamuksensuojan varmistamiseksi unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi ennakkoratkaisun antamista varten, jotta tämä vahvistaa mainitun säännöksen yhteensoveltumattomuuden unionin oikeuden kanssa.

17 Tässä tilanteessa Landesarbeitsgericht Düsseldorf päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) a) Rikotaanko sellaisella kansallisella lainsäännöksellä, jonka mukaan työnantajan noudatettaviksi tulevat irtisanomisajat pidentyvät asteittain työsuhteen keston pidentyessä kuitenkin niin, että tässä ei oteta huomioon työntekijälle ennen 25 vuoden iän saavuttamista täyttyneitä työskentelykausia, yhteisön oikeuden mukaista ikään perustuvan syrjinnän kieltoa ja erityisesti primaarista yhteisön oikeutta tai – – direktiiviä 2000/78 – –?

b) Voidaanko oikeuttamisperusteena sille, että työnantajan on noudatettava nuorempia työntekijöitä irtisanoessaan ainoastaan perusirtisanomisaikaa, pitää sitä, että työnantajalla on katsottava olevan sellainen liiketaloudellinen intressi henkilöstöhallinnolliseen joustavuuteen, jota pidemmät irtisanomisajat haittaisivat, ja nuoremmilla työntekijöillä ei katsota olevan (vanhemmille työntekijöille pidempien irtisanomisaikojen kautta annettavaa) työsuhteen sellaisenaan säilymistä ja disponointia koskevaa suojaa, esimerkiksi siitä syystä, että heiltä voidaan edellyttää heidän ikänsä ja/tai vähäisempien sosiaalisten, perhettä koskevien tai yksityisten velvollisuuksiensa takia suurempaa ammatillista ja henkilökohtaista joustavuutta ja liikkuvuutta?

2) Jos ensimmäisen kysymyksen a kohtaan vastataan myönteisesti ja ensimmäisen kysymyksen b kohtaan kieltävästi:

Onko jäsenvaltion tuomioistuimen jätettävä soveltamatta yksityisten välisessä oikeusriidassa yhteisön oikeuden kanssa nimenomaisesti ristiriidassa oleva lainsäädäntö, vai onko normin alaisuuteen kuuluvien henkilöiden luottamus voimassa olevien kansallisten lakien soveltamiseen otettava huomioon siten, että soveltamatta jättäminen seuraa vasta sen jälkeen, kun – – yhteisöjen tuomioistuin on antanut ratkaisun kysymyksessä olevasta tai olennaisesti samankaltaisesta säännöksestä?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

18 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää vastausta lähinnä siihen, merkitseekö pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen

lainsäädäntö, jonka mukaan työntekijälle ennen 25 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia ei oteta huomioon irtisanomisaikaa laskettaessa, unionin oikeudessa ja etenkin primaarioikeudessa tai direktiivissä 2000/78 kiellettyä ikään perustuvaa erilaista kohtelua. Se pohtii erityisesti sitä, onko tällainen lainsäädäntö perusteltavissa sillä, että nuoria työntekijöitä irtisanottaessa on soveliasta noudattaa ainoastaan perusirtisanomisaikaa yhtäältä, jotta työnantajat voivat hallinnoida henkilöstöään joustavasti, mikä ei olisi mahdollista pidempien irtisanomisaikojen tapauksessa, ja toisaalta, koska on kohtuullista edellyttää nuorilta työntekijöiltä suurempaa ammatillista ja henkilökohtaista liikkuvuutta kuin mitä iäkkäämmiltä työntekijöiltä vaaditaan.

19 Kysymykseen vastaamiseksi on täsmennettävä heti alkuun, kuten myös ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimen kehottaa tekemään, onko sitä arvioitava primaarisen unionin oikeuden vai direktiivin 2000/78 kannalta.

20 Tässä yhteydessä on aluksi huomautettava, että Euroopan unionin neuvosto antoi EY 13 artiklan perusteella direktiivin 2000/78, jonka osalta unionin tuomioistuin on katsonut, ettei siinä itsessään ole säädetty periaatteesta, joka koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa ja joka pohjautuu erilaisiin kansainvälisiin asiakirjoihin ja jäsenvaltioiden yhteiseen valtiosääntöperinteeseen, vaan sen ainoana tarkoituksena on luoda näillä samoilla aloilla yleiset puitteet eri syihin, joihin kuuluu myös ikä, perustuvan syrjinnän torjumiselle (ks. em. asia Mangold, tuomion 74 kohta).

21 Unionin tuomioistuin on tässä yhteydessä hyväksynyt ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen, jota on pidettävä unionin oikeuden yleisenä periaatteena (ks. vastaavasti em. asia Mangold, tuomion 75 kohta). Kyseistä periaatetta on konkretisoitu direktiivillä 2000/78 (ks. analogisesti asia 43/75, Defrenne, tuomio 8.4.1976, Kok., s. 455, Kok. Ep. III, s. 63, 54 kohta).

22 On myös huomautettava, että SEU 6 artiklan 1 kohdassa todetaan Euroopan unionin perusoikeuskirjalla olevan sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla. Kyseisen perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdan mukaan ”kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu – – ikään – – tai muuhun sellaiseen seikkaan”.

23 Jotta ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta voidaan soveltaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, kyseisen tilanteen on myös kuuluttava unionin oikeuden soveltamisalan piiriin.

24 Tältä osin, ja toisin kuin asiassa C-427/06, Bartsch, jossa annettiin tuomio 23.9.2008 (Kok., s. I-7245), kyseisen kansallisen lainsäädännön perusteella käyttöön otettu väitetysti syrjivä menettely on pääasiassa toteutunut sen jälkeen, kun asianomaiselle jäsenvaltiolle direktiivin 2000/78 täytäntöön panemiseksi säädetty määräaika, joka oli Saksan liittotasavallan osalta 2.12.2006, oli päättynyt.

25 Mainittu direktiivi kyseisenä ajankohtana on johtanut siihen, että pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö, joka käsittää samassa direktiivissä säännellyn alan eli tässä tapauksessa irtisanomisen ehdot, on tullut unionin oikeuden soveltamisalan piiriin.

26 BGB:n 622 §:n 2 momentin 2 kohdan kaltainen kansallinen säännös, jonka mukaan irtisanomisaikaa laskettaessa ei oteta huomioon työntekijälle ennen 25 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia, vaikuttaa nimittäin työntekijöiden irtisanomisehtoihin. Tällä lainsäädännöllä on siis katsottava otettavan käyttöön sääntöjä, jotka koskevat irtisanomisen ehtoja.

27 Näistä seikoista seuraa, että sitä, onko unionin oikeus esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, on tutkittava kaikenlaisen ikään perustuvan syrjinnän kieltävän unionin oikeuden yleisen periaatteen kannalta, sellaisena kuin se on konkretisoituna direktiivillä 2000/78.

28 Toiseksi on huomautettava kysymykseen siitä, sisältääkö pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö ikään perustuvaa erilaista kohtelua, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan mukaan direktiivissä tarkoitetaan ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella”, ettei minkäänlaista kyseisen direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkennetaan, että 2 artiklan 1 kohtaa sovellettaessa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin saman direktiivin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa olevaa henkilöä (ks. asia C-411/05, Palacios de la Villa, tuomio 16.10.2007, Kok., s. I-8531, 50 kohta ja asia C-388/07, Age Concern England, tuomio 5.3.2009, Kok., s. I-1569, 33 kohta).

29 Tässä tapauksessa BGB:n 622 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan epäedullisempi kohtelu koskee ainoastaan työntekijöitä, joka ovat tulleet työnantajan palvelukseen ennen 25 vuoden ikää. Kyseisessä kansallisessa lainsäädännössä kohdellaan siis eri tavalla työnantajan palveluksessa yhtä kauan olleita henkilöitä sen iän perusteella, jossa he ovat tulleet yrityksen palvelukseen.

30 Näin ollen kahdesta sellaisesta työntekijästä, joilla kummallakin on 20 palvelusvuotta, siihen työntekijään, joka on tullut yrityksen palvelukseen 18-vuotiaana, sovelletaan viiden kuukauden irtisanomisaikaa, kun taas siihen työntekijään, joka on on tullut yrityksen palvelukseen 25-vuotiaana, sovelletaan seitsemän kuukauden irtisanomisaikaa. Kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 36 kohdassa huomauttanut, pääasiassa kyseessä olevalla lainsäädännöllä asetetaan lisäksi yleisesti nuoret työntekijät iäkkäämpiä työntekijöitä epäedullisempaan asemaan, koska kuten pääasian kantajan tilanne osoittaa, heidät voidaan sulkea pois siitä huolimatta, että he ovat olleet usean vuoden ajan yrityksen palveluksessa, järjestelystä, jossa irtisanomisajat pitenevät asteittain työsuhteen keston perusteella ja josta iäkkäämmät työntekijät, joilla on vastaava palvelusaika, voivat sitä vastoin hyötyä.

31 Tästä seuraa, että kyseinen kansallinen lainsäädäntö sisältää ikäkriteeriin perustuvaa erilaista kohtelua.

32 Kolmanneksi on tutkittava, voiko tämä erilainen kohtelu merkitä direktiivillä 2000/78 konkretisoidussa ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteessa kiellettyä syrjintää.

33 Tästä direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa todetaan, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos se on kansallisessa oikeudessa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella, erityisesti työllisyyspoliittisella, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevalla oikeutetulla tavoitteella, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

34 Sekä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toimittamista tiedoista että Saksan hallituksen suullisessa käsittelyssä esittämistä selityksistä ilmenee, että BGB:n 622 §:n taustalla on vuonna 1926 annettu laki. Se, että kyseisessä laissa kynnykseksi vahvistettiin 25 vuotta, perustuu kompromissiin ensinnäkin kyseisenä ajankohtana toimineen hallituksen, joka halusi pidentää yhdenmukaisesti kolmella kuukaudella yli 40-vuotiaiden työntekijöiden irtisanomisaikaa, toiseksi niiden, jotka kannattivat kyseisen irtisanomisajan pidentämistä asteittain kaikkien työntekijöiden osalta, ja kolmanneksi niiden välillä, jotka kannattivat irtisanomisajan pidentämistä asteittain työskentelyaikaa kuitenkaan huomioon ottamatta, ja kyseisen säännön tarkoituksena on vapauttaa työnantajat osittain pidennetyistä irtisanomisajoista alle 25-vuotiaiden työtekijöiden osalta.

35 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan BGB:n 622 §:n 2 momentin 2 kohta heijastaa lainsäätäjän arviointia, jonka mukaan nuoret työntekijät suhtautuvat yleensä sujuvammin ja nopeammin työpaikkansa menettämiseen ja heiltä voidaan edellyttää suurempaa joustavuutta. Lopuksi lyhyempi irtisanomisaika nuorten työntekijöiden osalta helpottaa heidän työhönottoaan, koska se lisää henkilöstöhallinnon joustavuutta.

36 Saksan hallituksen ja ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mainitseman kaltaiset tavoitteet kuuluvat direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun työllisyys- ja työmarkkinapolitiikan alaan.

37 Mainitun säännöksen sanamuodon mukaan on vielä tarkastettava, ovatko käyttöön otetut, tällaisen oikeutetun tavoitteen toteuttamiskeinot ”asianmukaiset ja tarpeen”.

38 Tästä on huomautettava, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta niiden toimenpiteiden valinnassa, joilla niiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteet voidaan toteuttaa (ks. em. asia Mangold, tuomion 63 kohta ja em. asia Palacios de la Villa, tuomion 68 kohta).

39 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että pääasiassa kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön tavoitteena on mahdollistaa työantajalle suurempi joustavuus henkilöstöhallinnossa keventämällä työnantajan taakkaa nuorten työntekijöiden irtisanomisen osalta, joilta voidaan kohtuudella edellyttää suurempaa henkilökohtaista ja ammatillista liikkuvuutta.

40 Mainittu lainsäädäntö ei kuitenkaan ole asianmukainen kyseisen tavoitteen toteuttamisen kannalta, koska sitä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, jotka ovat tulleet yrityksen palvelukseen ennen 25 vuoden ikää siitä riippumatta, minkä ikäisinä heidät irtisanotaan.

41 Siltä osin kuin on kyse siitä Saksan hallituksen mainitsemasta tavoitteesta, johon lainsäätäjä on pyrkinyt antaessaan pääasiassa kyseessä olevaa kansallista lainsäädäntöä ja joka on vahvistaa työntekijöiden suojaa yrityksessä vietetyn ajan perusteella, on ilmeistä, että kyseisen lainsäädännön mukaan irtisanomisajan pidentäminen työntekijän palvelusajan perusteella viivästyy kaikkien sellaisten työntekijöiden osalta, jotka ovat tulleet yrityksen palvelukseen ennen 25 vuoden ikää, vaikka asianomainen olisi

ollut pitkään kyseisen yrityksen palveluksessa sillä hetkellä, kun hänet irtisanotaan. Mainittua lainsäädäntöä ei siis voida pitää soveltuvana väitetyn tavoitteen toteuttamiseen.

42 On todettava vielä, että pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö kohtelee, kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, nuoria työtekijöitä epäyhdenvertaisesti siinä mielessä, että se koskee nuoria, jotka aloittavat työelämän varhain joko ilman ammatillista koulutusta tai lyhyen ammatillisen koulutuksen jälkeen, eikä niitä, jotka ryhtyvät työskentelemään myöhemmin pitkän koulutuksen jälkeen.

43 Kaiken edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että unionin oikeutta ja erityisesti ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta, sellaisena kuin se on konkretisoituna direktiivillä 2000/78, on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan irtisanomisaikaa laskettaessa ei oteta huomioon työntekijälle ennen 25 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia.

Toinen kysymys

44 Toisella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii sitä, onko sen yksityisten välistä oikeusriitaa käsitellessään saatettava asia ensin yksityisten oikeussubjektien luottamuksensuojan varmistamiseksi unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi SEUT 267 artiklan nojalla, jotta tämä vahvistaa kyseisen lainsäädännön yhteensoveltumattomuuden unionin oikeuden kanssa, voidakseen jättää soveltamatta kansallisen lainsäädännön, jota se pitää unionin oikeuden vastaisena.

45 Ensiksikin kansallisen tuomioistuimen tehtävästä silloin, kun sen on ratkaistava yksityisten välinen oikeusriita, jossa ilmenee, että kyseinen kansallinen lainsäädäntö on unionin oikeuden vastainen, unionin tuomioistuin on todennut, että kansallisten tuomioistuinten asiana on turvata unionin oikeuden oikeussääntöihin perustuva yksityisten oikeussuoja ja taata mainittujen säännösten täysi vaikutus (ks. yhdistetyt

asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004, Kok., s. I-8835, 111 kohta ja asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok., s. I-2483, 42 kohta).

46 Tästä unionin tuomioistuin on yksityisten oikeussubjektien välisen oikeusriidan osalta toistuvasti todennut, että direktiivillä ei sellaisenaan voida luoda velvoitteita yksityiselle oikeussubjektille eikä siihen näin ollen sellaisenaan voida vedota tällaista henkilöä vastaan (ks. mm. asia 152/84, Marshall, tuomio 26.2.1986, Kok., s. 723, Kok. Ep. VIII, s. 457, 48 kohta; asia C-91/92, Faccini Dori, tuomio 14.7.1994, Kok., s. I-3325, Kok. Ep. XVI, s. I-1, 20 kohta ja em. yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 108 kohta).

47 Direktiivistä jäsenvaltioille seuraava velvoite saavuttaa direktiivissä säädetty tulos sekä niiden velvoite toteuttaa kaikki yleis- tai erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia tämän velvoitteen täyttämisen varmistamiseksi, sitovat kuitenkin kaikkia jäsenvaltioiden viranomaisia, myös tuomioistuimia niiden toimivallan rajoissa (ks. vastaavasti mm. asia 14/83, von Colson ja Kamann, tuomio 10.4.1984, Kok., s. 1891, Kok. Ep. VII, s. 557, 26 kohta; asia C-106/89, Marleasing, tuomio 13.11.1990, Kok., s. I-4135, Kok. Ep. X, s. 599, 8 kohta; em. asia Faccini Dori, tuomion 26 kohta; asia C-129/96, Inter-Environnement Wallonie, tuomio 18.12.1997, Kok., s. I-7411, 40 kohta; em. yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 110 kohta sekä yhdistetyt asiat C-378/07–C-380/07, Angelidaki ym., tuomio 23.4.2009, Kok., s. I-3071, 106 kohta).

48 Tästä seuraa, että kun kansallinen tuomioistuin soveltaa kansallista lainsäädäntöä, jota sitä on pyydetty tulkitsemaan, sen on tulkittava kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta direktiivissä tarkoitettu tulos saavutettaisiin ja SEUT 288 artiklan kolmatta kohtaa noudatettaisiin (ks. vastaavasti em. asia von Colson ja Kamann, tuomion 26 kohta; em. asia Marleasing, tuomion 8 kohta; em. asia Faccini Dori, tuomion 26 kohta ja em. yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 113 kohta). Vaatimus kansallisen oikeuden tulkitsemisesta yhdenmukaisesti direktiivin kanssa on erottamaton osa perustamissopimuksella luotua järjestelmää, sillä näin kansallinen tuomioistuin voi toimivaltansa rajoissa varmistaa unionin oikeuden täyden tehokkuuden, kun se ratkaisee käsiteltäväkseen saatetun asian (ks. vastaavasti em. yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 114 kohta).

49 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan BGB:n 622 §:n 2 momentin 2 kohdan selkeyden ja tarkkuuden vuoksi sitä ei kuitenkaan voida tulkita direktiivin 2000/78 mukaisesti.

50 Tästä on huomautettava yhtäältä, että – kuten tämän tuomion 20 kohdassa on todettu – direktiivissä 2000/78 itsessään ei ole vahvistettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta työssä ja ammatissa, vaan ainoastaan konkretisoitu sitä, ja toisaalta, että ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskeva periaate on unionin oikeuden yleinen periaate siltä osin kuin se on yleisen yhdenvertaisuusperiaatteen nimenomainen sovellus (ks. em. asia Mangold, tuomion 74–76 kohta).

51 Näillä perusteilla kansallisen tuomioistuimen, jonka käsiteltäväksi on saatettu oikeusriita, joka koskee ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta, sellaisena kuin se on konkretisoituna direktiivillä 2000/78, asiana on toimivaltansa rajoissa turvata unionin oikeuden oikeussääntöihin perustuva yksityisten oikeussuoja ja taata unionin oikeuden täysi tehokkuus jättämällä tarvittaessa soveltamatta kaikki kyseisen periaatteen kanssa mahdollisesti ristiriidassa olevat kansallisen lainsäädännön säännökset (ks. vastaavasti em. asia Mangold, tuomion 77 kohta).

52 Toiseksi, kun tarkastellaan yksityisten välistä oikeusriitaa käsittelevällä kansallisella tuomioistuimella olevaa velvollisuutta esittää unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyyntö unionin oikeuden tulkinnasta, ennen kuin se voi jättää soveltamatta kansallisen säännöksen, jota se pitää unionin oikeuden vastaisena, on huomautettava ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenevän, että kysymyksen tätä puolta perustellaan sillä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei kansallisen oikeuden nojalla voi jättää soveltamatta kansallisen lainsäädännön voimassa olevaa säännöstä, jollei Bundesverfassungsgericht (liittotasavallan perustuslakituomioistuin) ole vahvistanut sitä ensin perustuslain vastaiseksi.

53 Tässä yhteydessä on korostettava sitä, että tarve taata ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen, sellaisena kuin se on saanut konkreettisen muodon direktiivissä 2000/78, täysi vaikutus merkitsee sitä, että kansallisen tuomioistuimen on silloin, kun on kyse unionin oikeuden soveltamisalaan kuuluvasta kansallisesta säännöksestä, jonka se katsoo olevan ristiriidassa mainitun periaatteen kanssa ja jonka kyseisen periaatteen

mukainen tulkinta osoittautuu mahdottomaksi, jätettävä kyseinen säännös soveltamatta, eikä se ole velvollinen esittämään eikä estynyt esittämästä ensin unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyyntöä.

54 Kansalliselle tuomioistuimelle SEUT 267 artiklan toisessa kohdassa tunnustettu mahdollisuus pyytää unionin tuomioistuimelta ennakkoratkaisua tulkinnasta, ennen kuin se jättää soveltamatta unionin oikeuden vastaisen kansallisen säännöksen, ei kuitenkaan voi muuttua velvollisuudeksi siitä syystä, että kansallinen tuomioistuin ei kansallisen oikeuden mukaan voi jättää soveltamatta kansallista säännöstä, jota se pitää perustuslain vastaisena, jollei perustuslakituomioistuin ole vahvistanut sitä ensin perustuslain vastaiseksi. Unionin oikeuden ensisijaisuutta koskevan periaatteen nojalla, jota sovelletaan myös ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteeseen, ristiriidassa oleva kansallinen lainsäädäntö, joka kuuluu unionin oikeuden soveltamisalaan, on näet jätettävä soveltamatta (ks. vastaavasti em. asia Mangold, tuomion 77 kohta).

55 Näistä seikoista seuraa, että yksityisten välistä oikeusriitaa käsittelevällä kansallisella tuomioistuimella ei ole velvollisuutta mutta sillä on mahdollisuus pyytää unionin tuomioistuimelta ennakkoratkaisua ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen, sellaisena kuin se on konkretisoituna direktiivillä 2000/78, tulkinnasta, ennen kuin se jättää soveltamatta kansallisen lainsäädännön säännöksen, jota se pitää kyseisen periaatteen vastaisena. Se, että asian saattaminen unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi on mahdollisuus, ei riipu yksityiskohtaisista säännöistä, jotka sitovat kansallista tuomioistuinta kansallisessa oikeudessa ja joiden nojalla se voi jättää soveltamatta kansallisen säännöksen, jota se pitää perustuslain vastaisena.

56 Edellä esitetyn perusteella toiseen kysymykseen on vastattava, että kansallisen tuomioistuimen, jonka käsiteltävänä on yksityisten välinen oikeusriita, on varmistettava ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen, sellaisena kuin se on konkretisoituna direktiivillä 2000/78, noudattaminen ja jätettävä tarvittaessa soveltamatta kaikki sen kanssa ristiriidassa olevat kansallisen lainsäädännön säännökset riippumatta siitä, käyttääkö se sillä SEUT 267 artiklan toisessa kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa olevaa mahdollisuutta esittää unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyyntö kyseisen periaatteen tulkinnasta.

Oikeudenkäyntikulut

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

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Unionin oikeutta ja erityisesti ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta, sellaisena kuin se on konkretisoituna yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetulla neuvoston direktiivillä 2000/78/EY, on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan irtisanomisaikaa laskettaessa ei oteta huomioon työntekijälle ennen 25 vuoden ikää täyttyneitä työskentelykausia.**

2) **Kansallisen tuomioistuimen, jonka käsiteltävänä on yksityisten oikeussubjektien välinen oikeusriita, on varmistettava ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteen, sellaisena kuin se on konkretisoituna direktiivillä 2000/78, noudattaminen ja jätettävä tarvittaessa soveltamatta kaikki sen kanssa ristiriidassa olevat kansallisen lainsäädännön säännökset riippumatta siitä, käyttääkö se sillä SEUT 267 artiklan toisessa kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa olevaa mahdollisuutta esittää unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyyntö kyseisen periaatteen tulkinnasta.**

Allekirjoitukset