UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

12 päivänä lokakuuta 2010 *

Asiassa C-45/09,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Arbeitsgericht Hamburg (Saksa) on esittänyt 20.1.2009 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 2.2.2009, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Gisela Rosenbladt**

vastaan

**Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH**,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot ja A. Arabadjiev sekä tuomarit G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (esittelevä tuomari) ja T. von Danwitz,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

julkisasiamies: V. Trstenjak,
kirjaaja: hallintovirkamies K. Malacek,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 23.2.2010 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Gisela Rosenbladt, edustajanaan Rechtsanwalt K. Bertelsmann,

– Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, edustajanaan Rechtsanwalt P. Sonne,

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

– Tanskan hallitus, asiamiehenään B. Weis Fogh,

– Irlanti, asiamiehenään D. O'Hagan,

– Italian hallitus, asiamiehenään I. Bruni, avustajanaan avvocato dello Stato W. Ferrante,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään V. Jackson, avustajanaan barrister T. Ward,

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

kuultuaan julkisasiamiehen 28.4.2010 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

**tuomion**

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee 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 Gisela Rosenbladt ja Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH (jäljempänä Oellerking) ja joka koskee Rosenbladtin työsopimuksen päättymisen ehtoja.

## Asiaa koskevat oikeussäännöt

*Unionin säännöstö*

3 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 25 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”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 Direktiivin 2000/78 2 artiklassa, jonka otsikkona on ”Syrjinnän käsite”, säädetään seuraavaa:

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

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

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

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

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

ii) työnantaja tai henkilö tai järjestö, johon tätä direktiiviä sovelletaan, on kansallisen lainsäädännön nojalla velvollinen toteuttamaan vammaisia koskevia 5 artiklaan sisältyvien periaatteiden mukaisia aiheellisia toimenpiteitä

tällaisesta säännöksestä, perusteesta tai käytännöstä aiheutuvien haittojen poistamiseksi.

– –”

6 Direktiivin 2000/78 6 artiklassa, jonka otsikkona on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”, säädetään seuraavaa:

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

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

a) erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,

b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsylle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen,

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

2. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvana syrjintänä ei pidetä eri ikärajojen vahvistamista ammatillisten sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisen edellytykseksi myöskään siinä tapauksessa, että näissä järjestelmissä eri työntekijöille tai työntekijäryhmille vahvistetaan eri ikärajoja, eikä ikäkriteerien käyttämistä näitä järjestelmiä koskevissa vakuutusmatemaattisissa laskelmissa, edellyttäen, että tästä ei aiheudu sukupuoleen perustuvaa syrjintää."

7 Direktiivin 2000/78 16 artiklassa, jonka otsikkona on "Direktiivin noudattaminen", säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että

a) yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;

b) yksittäisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin, yritysten sisäisiin sääntöihin sekä itsenäistä ammatinharjoittamista ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä koskeviin sääntöihin sisältyvät määräykset, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan."

*Kansallinen säännöstö*

Yleinen yhdenvertaista kohtelua koskeva laki

8 Direktiivi 2000/78 saatettiin osaksi Saksan oikeusjärjestystä 14.8.2006 annetulla yleisellä yhdenvertaista kohtelua koskevalla lailla (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. I, s. 1897; jäljempänä AGG). Tämän lain 1 §:ssä, jonka otsikkona on ”Lain tavoite”, säädetään seuraavaa:

”Tämän lain tavoitteena on estää tai poistaa kaikki syrjintä, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen.”

9 AGG:n 2 §:ssä, jonka otsikkona on ”Soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

”(1) Syrjintä, joka perustuu johonkin 1 §:ssä mainittuun perusteeseen, on tämän lain nojalla kiellettyä, kun kyseessä ovat

– –

2. Työolot ja -ehdot, mukaan lukien palkka ja irtisanomisehdot, erityisesti työehtosopimuksissa ja yksittäisissä työsopimuksissa sekä toimenpiteet, jotka toteutetaan työsuhteen alkamisen ja päättymisen yhteydessä ja silloin, kun on kyse uralla etenemisestä.

– –

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

– –”

10 AGG:n 7 §:ssä, jonka otsikkona on ”Syrjinnän kielto”, säädetään seuraavaa:

”(1) Työntekijöitä ei saa syrjiä 1 §:ssä mainittujen perusteiden perusteella; tätä kieltoa sovelletaan myös silloin, kun syrjivä taho pelkästään olettaa syrjintää harjoittaessaan, että jokin 1 §:ssä mainittu peruste on olemassa.

– –”

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

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

– –

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 – –”

12 AGG:n 10 §:ään sisältyi 18.8.2006 ja 11.12.2006 välisenä ajanjaksona sallittuun ikään perustuvaan erilaiseen kohteluun kuuluva seuraavassa kohdassa mainittu kohtelu:

”7. yksittäiset 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.”

Sosiaaliturvalaki

13 Sosiaaliturvalain kuudennen osan (Sozialgesetzbuch sechstes Buch, jäljempänä SGB VI), joka koskee lakisääteistä sosiaaliturvajärjestelmää, 41 §:n 4 momentissa, sellaisena kuin se oli voimassa 1.1.1992 ja 31.7.1994 välisenä ajanjaksona, säädettiin seuraavaa:

”Vakuutetun oikeutta saada ikänsä perusteella vanhuuseläkettä ei voida pitää perusteena, joka voi aiheuttaa sen, että työnantaja irtisanoo työsuhteen irtisanomissuojasta annetun lain nojalla. Jos kyseessä on irtisanominen yritykseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi, työntekijän oikeutta saada ikänsä perusteella vanhuuseläkettä ei voida ottaa huomioon sosiaalisiin tekijöihin perustuvan valinnan yhteydessä ennen kuin työntekijä on täyttänyt 65 vuotta. 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.”

14 Kansallisessa oikeuskäytännössä pidettiin tämän viimeksi mainitun säännöksen perusteella sellaisia työehtosopimusten ehtoja, joissa määrätään 65 vuotta täyttäneen työntekijän työsopimuksen automaattisesta päättymisestä, mitättöminä (Bundesarbeitsgerichtin 1.12.1993 antama tuomio (7 AZR 428/93, BAGE 75, 166)).

15 Lainsäätäjä puuttui sittemmin tilanteeseen, jotta voitaisiin välttää se, että työehtosopimuksissa vahvistettuja ikärajoja ei pidettäisi tämän oikeuskäytännön mukaisesti mitättöminä. Näin ollen SGB VI:n 41 §:n 4 momentin kolmannessa virkkeessä säädettiin 1.8.1994 ja 31.7.2007 välisenä ajanjaksona 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.”

16 SGB VI:n 41 §:n sanamuoto on ollut 1.1.2008 lähtien seuraava:

”Vanhuuseläke ja irtisanomissuoja

Vakuutetun oikeutta saada ikänsä perusteella vanhuuseläkettä ei voida pitää perusteena, joka voi aiheuttaa sen, että työnantaja päättää työsuhteen irtisanomissuojasta annetun lain nojalla. 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.”

Työehtosopimuksia koskeva laki

17 Työehtosopimuksia koskevan lain (Tarifvertragsgesetz; BGBl. I, s. 1323) 5 §:n, jonka otsikkona on ”Yleissitovuus”, sanamuoto oli 28.11.2003 ja 7.11.2006 välisenä ajanjaksona seuraava:

”(1) Talous- ja työministeri voi työehtosopimuksen sopimuspuolen hakemuksesta ja kolmesta kansallisten työnantajien kattojärjestöjen ja kolmesta työntekijöiden kattojärjestöjen edustajasta muodostuvan komitean suostumuksella vahvistaa työehtosopimuksen yleissitovaksi, jos

1. työnantajien, joita tämä sopimus sitoo, palveluksessa olevista työntekijöistä vähintään 50 prosenttia kuuluu työehtosopimuksen soveltamisalaan ja jos

2. yleissitovuuden vahvistaminen on yleisen edun mukaista.

Ehdoista, jotka on asetettu 1 ja 2 kohdassa, voidaan poiketa, jos yleissitovuuden vahvistaminen on tarpeen sosiaalisen hätätilan poistamiseksi.

– –”

Kiinteistösiivousalan työntekijöitä koskeva yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus

18 Kiinteistösiivousalan työntekijöitä koskevan yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, jäljempänä RTV) 19 kohdan 8 alakohdassa on määrätty vuodesta 1987 lähtien seuraavaa:

”Jos yksittäisissä työsopimuksissa ei ole muuta sovittu, työsuhde päättyy sen kalenterikuukauden päättyessä, josta alkaen työntekijällä on oikeus saada vanhuuseläkettä, – – kuitenkin viimeistään sen kuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä on täyttänyt 65 vuotta.”

19 Talous- ja työministeri on vahvistanut 3.4.2004 julkaistulla ilmoituksella tämän sopimuksen yleissitovaksi 1.1.2004 lukien.

**Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset**

20 Gisela Rosenbladt työskenteli 39 vuoden ajan siivoojana Hampurin Blankenesessa (Saksassa) sijaitsevalla kasarmilla.

21 Rosenbladt työskenteli 1.11.1994 lukien Oellerkingin, joka on siivousalan yritys, palveluksessa osa-aikaisen työsopimuksen mukaisesti (kaksi tuntia päivässä; kymmenen tuntia viikossa) 307,48 euron suuruisella bruttokuukausipalkalla.

22 Tässä sopimuksessa määrätään, että sopimus päättyy RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan mukaisesti sen kalenterikuukauden päättyessä, josta alkaen työntekijällä on oikeus saada vanhuuseläkettä, kuitenkin viimeistään sen kuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä on täyttänyt 65 vuotta.

23 Oellerking ilmoitti tämän ehdon mukaisesti 14.5.2008 Rosenbladtille, että hänen työsopimuksensa päättyy 31.5.2008 lukien, koska hän on saavuttanut eläkeiän.

24 Rosenbladt ilmoitti työnantajalleen 18.5.2008 päivätyllä kirjeellä, että hän aikoi jatkaa työskentelemistä. Tästä vastalauseesta huolimatta asianomaisen henkilön työsopimus lakkasi olemasta voimassa 31.5.2008. Oellerking kuitenkin tarjosi Rosenbladtille uutta työsuhdetta 1.6.2008 lukien pääasian vireilläolon ajaksi.

25 Rosenbladt nosti 28.5.2008 työnantajaansa vastaan kanteen Arbeitsgericht Hamburgissa. Hän väittää, että hänen työsopimuksensa päättyminen on lainvastainen, koska se merkitsee ikään perustuvaa syrjintää. Hän katsoo, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa asetetun kaltainen ikäraja ei ole perusteltavissa direktiivin 2000/78 4 artiklan eikä tämän direktiivin 6 artiklan nojalla.

26 Rosenbladt on saanut 1.6.2008 lähtien lakisääteisestä eläkejärjestelmästä maksettavaa eläkettä, jonka suuruus on 253,19 euroa kuukaudessa, mikä vastaa 228,26 euron nettoeläkettä.

27 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on epävarma siitä, onko RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätty ehto työsopimusten automaattisesta päättymisestä unionin primaarioikeudessa ja direktiivissä 2000/78 vahvistetun yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevan periaatteen mukainen.

28 Tässä tilanteessa Arbeitsgericht Hamburg päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Ovatko [AGG:n] voimaantulon jälkeen työehtosopimuksen määräykset, joissa tehdään ero ikään perustuvien seikkojen perusteella, yhteensoveltuvia [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?

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?

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 sosiaalisesta tilanteesta, väestörakenteesta ja työmarkkinatilanteesta?"

**Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu**

*Tutkittavaksi ottaminen*

29 Irlanti väittää, että unionin tuomioistuin on jo vastannut vastaavanlaisiin ennakkoratkaisukysymyksiin asiassa C-388/07, Age Concern England, 5.3.2009 antamassaan tuomiossa (Kok., s. I-1569). Lisäksi toinen, kolmas ja neljäs kysymys koskevat pikemminkin unionin oikeuden soveltamista kuin sen tulkintaa. Unionin tuomioistuimen pitäisi siten jättää asia tutkimatta.

30 Sekä pääasian asianosaiset että Saksan hallitus väittävät, ettei ensimmäistä kysymystä voida ottaa tutkittavaksi. Ne katsovat pääasiallisesti, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on viitannut AGG:n säännökseen, jota ei voida soveltaa pääasiaan, minkä vuoksi tällä kysymyksellä ei ole merkitystä.

31 Nämä väitteet ovat perusteettomia. Riippumatta siitä, että kysymykset, joihin unionin tuomioistuin on vastannut edellä mainitussa asiassa Age Concern England, eivät ole vastaavanlaisia kuin tässä asiassa esitetyt kysymykset, on muistettava, että

kansallisilla tuomioistuimilla on SEUT 267 artiklan mukaan aina mahdollisuus saattaa tulkintakysymykset uudelleen unionin tuomioistuimen käsiteltäviksi, jos ne katsovat tämän tarpeelliseksi (yhdistetyt asiat 28/62–30/62, Da Costa ym., tuomio 27.3.1963, Kok., s. 59, Kok. Ep. I, s. 173, 76 kohta). Lisäksi ennakkoratkaisupyynnön sanamuodosta käy selvästi ilmi, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta tulkitsemaan unionin oikeutta ja erityisesti direktiiviä 2000/78, jotta se voisi ratkaista pääasian.

32 Lisäksi on muistettava, että SEUT 267 artiklan mukaisessa menettelyssä yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Kun esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuimen on tämän vuoksi lähtökohtaisesti ratkaistava ne (ks. mm. asia C-119/05, Lucchini, tuomio 18.7.2007, Kok., s. I-6199, 43 kohta ja asia C-414/07, Magoora, tuomio 22.12.2008, Kok., s. I-10921, 22 kohta).

33 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan olettamana on, että kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyyden selvittäminen ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä, esittämillä unionin oikeuden tulkintaan liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. Unionin tuomioistuin voi jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän pyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeussäännön tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. vastaavasti yhdistetyt asiat C-222/05–C-225/05, van der Weerd ym., tuomio 7.6.2007, Kok., s. I-4233, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 Käsiteltävänä olevassa asiassa pääasia koskee sitä, onko RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätty ehto, joka koskee 65 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työsopimusten automaattista päättymistä sillä perusteella, että he ovat saavuttaneet eläkeiän, mahdollisesti syrjivä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii erityisesti, onko tällainen sääntö yhteensoveltuva direktiivin 2000/78 kanssa. Esitetyt kysymykset ovat riittävän täsmällisiä, jotta unionin tuomioistuin voi antaa niihin hyödyllisen vastauksen.

35 Ennakkoratkaisupyyntö on näin ollen otettava tutkittavaksi.

*Asiakysymys*

Toinen kysymys

36 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella kysymyksellään, jota on tarkasteltava ensimmäiseksi, pääasiallisesti, onko direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä AGG:n 10 §:n 5 kohdan kaltaiselle kansalliselle säännökselle siltä osin kuin tässä säädetään, että ehdot, jotka koskevat työsopimusten automaattista päättymistä sillä perusteella, että työntekijä on saavuttanut eläkeiän, voivat jäädä ikään perustuvan syrjinnän kiellon soveltamisalan ulkopuolelle.

37 Aluksi on todettava, että AGG:n 10 §:n 5 kohdalla otetaan käyttöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu ikään välittömästi perustuva erilainen kohtelu (ks. vastaavasti asia C-411/05, Palacios de la Villa, tuomio 16.10.2007, Kok., s. I-8531, 51 kohta).

38 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, 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. Saman kohdan toisessa alakohdassa luetellaan useita esimerkkejä erilaisesta kohtelusta, joka on ominaispiirteiltään edellä mainitussa ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetun mukaista.

39 Nämä periaatteet on sisällytetty pääpiirteissään AGG:n 10 §:ään. Tämän säännöksen 5 kohta sisältää esimerkkinä oikeutetusta ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta sopimukset, joiden mukaan työsuhde päättyy ilman irtisanomista ajankohtana, jona työntekijä voi hakea ikänsä perusteella vanhuuseläkettä. Tällä toimenpiteellä ei luoda pakottavaa järjestelmää pakolliseksi eläkkeelle siirtymiseksi vaan mahdollistetaan se, että työnantajat ja työntekijät voivat sopia yksittäisillä työsopimuksilla tai työehtosopimuksilla vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän saavuttamiseen perustuvasta työsuhteiden päättymisen tavasta, joka ei perustu irtisanomiseen.

40 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan a alakohdassa olevaan luetteloon oikeutetusta ja näin ollen syrjimättömänä pidettävästä ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta ei sisälly ehtoja työsopimusten automaattisesta päättymisestä. Tämä seikka ei ole kuitenkaan sellaisenaan ratkaiseva. Tämä luettelo on nimittäin ainoastaan ohjeellinen. Kun jäsenvaltiot panevat tämän direktiivin täytäntöön, ne eivät siten ole velvollisia säätämään erityisestä luettelosta, jossa esitetään oikeutetulla tavoitteella perusteltavissa oleva erilainen kohtelu (em. asia Age Concern England, tuomion 43 kohta). Jos ne päättävät toimia näin harkintavaltansa puitteissa, ne voivat sisällyttää tähän luetteloon muita kuin tässä direktiivissä nimenomaisesti mainittuja esimerkkejä erilaisesta kohtelusta ja tavoitteita, mikäli nämä tavoitteet ovat oikeutettuja tämän direktiivin

6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla ja mikäli tämä erilainen kohtelu on asianmukaista ja tarpeen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.

41 Tältä osin on huomautettava, että jäsenvaltioilla ja mahdollisesti kansallisella tasolla työmarkkinaosapuolilla on laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn tavoitteeseen, joka on yksi muiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteiden joukossa, ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa (ks. asia C-144/04, Mangold, tuomio 22.11.2005, Kok., s. I-9981, 63 kohta ja em. asia Palacios de la Villa, tuomion 68 kohta).

42 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen toimittamista selvityksistä ilmenee, että lainsäätäjä ei pyrkinyt AGG:n 10 §:n 5 kohtaa säätäessään kyseenalaistamaan ikään perustuvan syrjinnän torjunnan nimissä vallitsevaa tilannetta, jolle on ominaista se, että eläkeiän saavuttaneiden työntekijöiden työsopimusten automaattista päättymistä koskevia ehtoja käytetään yleisesti. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin korostaa sitä, että näitä ehtoja on sovellettu laajalti vuosikymmenten ajan sosiaalisista ja väestörakenteeseen liittyvistä olosuhteista ja työmarkkinatilanteesta riippumatta.

43 Saksan hallitus on korostanut unionin tuomioistuimessa käydyssä menettelyssä erityisesti sitä, että se, että eläkeiän saavuttaneiden työntekijöiden työsopimusten automaattista päättymistä koskevat ehdot ovat sallittuja, mikä myös tunnustetaan useissa jäsenvaltioissa, kuvastaa Saksassa useiden vuosien ajan vallinnutta poliittista ja yhteiskunnallista yksimielisyyttä. Tämä yksimielisyys perustuu ennen kaikkea ajatukseen sukupolvien välisestä työnjaosta. Kyseisten työntekijöiden työsopimusten päättymisestä hyötyvät välittömästi nuoret työntekijät siten, että heidän työelämään pääsynsä, joka on vaikeutunut pysyvän työttömyyden tilanteessa, helpottuu. Iäkkäimpien työntekijöiden oikeudet on lisäksi suojattu asianmukaisesti. Suurin osa heistä haluaa nimittäin lopettaa työskentelyn eläkeiän saavuttamisen jälkeen, ja saatu eläke tarjoaa

heille korvaavan tulon palkan menettämisen jälkeen. Työsopimuksen automaattisen päättymisen etuna on lisäksi se, että työnantajien ei tarvitse irtisanoa työntekijöitä sillä perusteella, että he eivät ole enää työkykyisiä, mikä voisi olla nöyryyttävää niille, jotka ovat ikääntyneitä.

44 On todettava, että niiden työntekijöiden, jotka täyttävät eläkkeen saamista koskevat ikään ja maksettuihin maksuihin liittyvät edellytykset, työsopimusten automaattinen päättyminen on ollut jo pitkään osa useiden jäsenvaltioiden työoikeutta ja sitä on käytetty laajalti työsuhteissa. Tämä järjestely perustuu poliittisten, taloudellisten, sosiaalisten, väestörakenteeseen liittyvien ja/tai talousarvioon liittyvien seikkojen väliseen tasapainoon ja on riippuvainen sen päättämisestä, pidennetäänkö työntekijöiden työelämään osallistumisen kestoa vai otetaanko sitä vastoin käyttöön säännökset aikaisemmasta työntekijöiden eläkkeelle lähtemisestä (ks. vastaavasti em. asia Palacios de la Villa, tuomion 69 kohta).

45 Saksan hallituksen mainitseman kaltaisten tavoitteiden on näin ollen lähtökohtaisesti katsottava oikeuttavan ”kansallisessa oikeudessa objektiivisesti ja asianmukaisesti”, kuten direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa säädetään, AGG:n 10 §:n 5 kohdassa säädetyn kaltaisen ikään perustuvan erilaisen kohtelun.

46 On vielä tarkastettava, onko tällainen toimenpide direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla asianmukainen ja tarpeen.

47 Ehtojen, jotka koskevat työsopimusten automaattista päättymistä sillä perusteella, että työntekijä on saavuttanut eläkeiän, sallimisen ei voida lähtökohtaisesti katsoa heikentävän kohtuuttomasti kyseisten työntekijöiden oikeutettuja etuja.

48 Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen säännöstö ei nimittäin perustu ainoastaan tiettyyn ikään, vaan siinä otetaan huomioon myös se, että asianomaiset saavat heidän ammatillisen uransa päätteeksi taloudellisen korvauksen sellaisen korvaavan tulon muodossa, joka muodostuu vanhuuseläkkeestä (ks. vastaavasti em. asia Palacios de la Villa, tuomion 73 kohta).

49 Tämän lisäksi AGG:n 10 §:n 5 kohdassa säädetyn kaltaisella toimenpiteellä toteutettu järjestely, jonka mukaan työsopimukset päättyvät automaattisesti, ei mahdollista sitä, että työnantajat voisivat päättää yksipuolisesti työsuhteen, kun työntekijät ovat saavuttaneet iän, josta lähtien he voivat saada vanhuuseläkettä. Tämä irtisanomisesta eroava järjestely on sopimusperusteinen. Tämä perusta ei anna ainoastaan työntekijöille ja työnantajille työsopimusten kautta, vaan myös työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden soveltaa työehtosopimusten perusteella – ja näin ollen huomattavan joustavasti – tätä järjestelyä siten, että asianomaisten työmarkkinoiden kokonaistilanne ja tämän lisäksi myös kyseisten työpaikkojen ominaispiirteet voidaan ottaa asianmukaisesti huomioon (em. asia Palacios de la Villa, tuomion 74 kohta).

50 Pääasiassa kyseessä olevassa säännöstössä säädetään lisäksi lisärajoituksesta, jonka tarkoituksena on varmistautua työntekijöiden suostumuksesta tilanteessa, jossa ehtoja työsopimusten automaattisesta päättymisestä voidaan soveltaa ennen tavanomaista eläkeikää. AGG:n 10 §:n 5 kohdassa sallitaan nimittäin vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän saavuttaneiden työntekijöiden työsopimusten automaattista päättymistä koskevat ehdot siten, että ”tämä ei rajoita sosiaaliturvalain kuudennen osan 41 §:n soveltamista”. Tässä viimeksi mainitussa säännöksessä edellytetään pääasiallisesti työnantajien hankkivan tai varmistavan työntekijöiden suostumuksen kuhunkin sellaiseen ehtoon, joka koskee työsopimuksen automaattista päättymistä sillä perusteella, että työntekijä on saavuttanut eläkkeeseen oikeuttavan iän, siinä tapauksessa, että tämä ikä on alhaisempi kuin tavanomainen eläkeikä.

51 Nämä seikat huomioon ottaen ei ole kohtuutonta, että jäsenvaltion viranomaiset katsovat, että AGG:n 10 §:n 5 kohdassa säädetyn kaltainen toimenpide ehtojen, jotka koskevat työsopimusten automaattista päättymistä sillä perusteella, että työntekijä on saavuttanut vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän, sallimiseksi voi olla asianmukainen ja tarpeen sen kaltaisten kansalliseen työllisyyspolitiikkaan liittyvien oikeutettujen tavoitteiden, joihin Saksan hallitus on vedonnut, saavuttamiseksi (ks. vastaavasti em. asia Palacios de la Villa, tuomion 72 kohta).

52 Tällainen johtopäätös ei kuitenkaan merkitse sitä, että tällaiset työehtosopimukseen sisältyvät ehdot jäisivät kokonaan direktiivin 2000/78 säännösten ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen valossa suoritettavan tosiasiallisen laillisuusvalvonnan ulkopuolelle. Tällaista valvontaa suoritetaan niiden erityispiirteiden mukaan, jotka ovat ominaisia tutkinnan kohteena olevalle ehdolle. On varmistauduttava siitä, että jokaisessa sopimuksessa, jossa määrätään järjestelystä, jonka mukaan työsuhde päättyy automaattisesti, on noudatettu erityisesti tämän direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa asetettuja ehtoja. Lisäksi tämän direktiivin 16 artiklan b alakohdassa asetetaan jäsenvaltioille nimenomainen velvollisuus toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ”yksittäisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin sisältyvät määräykset, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan”.

53 Toiseen kysymykseen on näin ollen vastattava, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä AGG:n 10 §:n 5 kohdan kaltaiselle kansalliselle säännökselle, jonka mukaan ehdot, jotka koskevat työsopimusten automaattista päättymistä sillä perusteella, että työntekijä on saavuttanut eläkeiän, ovat päteviä, koska tämä säännös on yhtäältä objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyys- ja työmarkkinapoliittisella tavoitteella ja koska tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat toisaalta asianmukaiset ja tarpeen. Tämän mahdollisuuden hyväksikäyttäminen työehtosopimuksessa ei jää sellaisenaan kokonaan laillisuusvalvonnan ulkopuolelle, vaan myös sillä on tämän direktiivin 6 artiklan 1 kohdan vaatimusten

mukaisesti tavoiteltava tällaista oikeutettua tavoitetta asianmukaisella ja tarpeellisella tavalla.

Ensimmäinen ja kolmas kysymys

54 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä ja kolmannella kysymyksellään, joita on tarkasteltava yhdessä, pääasiallisesti, onko direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohta esteenä RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätylle ehdolle, joka koskee 65 vuodeksi vahvistetun eläkeiän saavuttaneiden työntekijöiden työsopimusten automaattista päättymistä.

55 Tähän kysymykseen annettava vastaus riippuu siitä, vastaako tämä toimenpide yhtäältä oikeutettua tavoitetta ja onko se toisaalta direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla asianmukainen ja tarpeen.

56 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että Bundesarbeitsgericht on katsonut 18.6.2008 antamassaan tuomiossa (7 AZR 116/07), että tämä RTV:n säännös on yhteensoveltuva direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kanssa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on kuitenkin epävarma siitä, voidaanko tätä ratkaisua soveltaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, koska kyse on AGG:n voimaantulon jälkeisestä tilanteesta.

57 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että pääasiassa kyseessä olevassa työehtosopimuksessa ei ole mainittu tavoiteltuja päämääriä.

58 On muistettava, että kyseessä olevan kansallisen säännöstön tavoitetta koskevan tarkennuksen puuttuessa on tärkeää, että asianomaisen toimenpiteen yleisestä asiayhteydestä johdettujen muiden seikkojen perusteella voidaan yksilöidä toimenpiteen taustalla oleva tavoite, jotta tuomioistuimet voivat valvoa sen oikeutusta sekä kyseisen tavoitteen toteuttamiskeinojen asianmukaisuutta ja tarpeellisuutta (ks. em. asia Palacios de la Villa, tuomion 57 kohta ja em. asia Age Concern England, tuomion 45 kohta).

59 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää, että tämän työehtosopimuksen 19 kohdan 8 alakohdan tavoitteena oli RTV:tä koskevissa neuvotteluissa työnantajien etuja valvovan elimen mukaan antaa etusija riittävälle ja ennustettavissa olevalle henkilöstöhallinnon ja rekrytoinnin suunnittelulle työntekijöiden taloudellisen tilanteen säilyttämistä koskeviin intresseihin nähden.

60 Kyseinen tuomioistuin myös viittaa edellä mainittuun Bundesarbeitsgerichtin 18.6.2008 antamaan tuomioon, jossa on täsmennetty, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdan tavoitteena on nuorten työhönoton helpottaminen, rekrytointien suunnitteleminen ja ikäjakaumaltaan tasapainoisen yritysten hyvän henkilöstöhallinnon mahdollistaminen.

61 Näin ollen on tutkittava, voidaanko tällaiset tavoitteet katsoa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla oikeutetuiksi.

62 Unionin tuomioistuin on jo katsonut, että työntekijöiden, jotka voivat saada vanhuuseläkettä, työsopimusten automaattista päättymistä koskevat ehdot voivat olla oikeutettuja osana kansallista politiikkaa, jolla pyritään edistämään pääsyä työhön jakamalla työt paremmin sukupolvien välillä; näin tavoitelluilla päämäärillä on lähtökohtaisesti katsottava voitavan perustella kansallisessa oikeudessa objektiivisesti ja asianmukaisesti, kuten direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, ikään perustuvaa erilaista kohtelua, josta jäsenvaltiot ovat säätäneet (ks. vastaavasti em. asia Palacios de la Villa, tuomion 53, 65 ja 66 kohta). Tästä

seuraa, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mainitseman kaltaiset tavoitteet ovat ”oikeutettuja” tässä säännöksessä tarkoitetulla tavalla.

63 Näin ollen on tutkittava, ovatko näiden tavoitteiden toteuttamiskeinot ”asianmukaisia ja tarpeen”.

64 Ensinnäkin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin arvioi RTV:ssä määrätyn työsopimusten automaattista päättymistä koskevan ehdon asianmukaisen luonteen osalta, että tämänkaltaiset ehdot eivät mahdollista tehottomuutensa vuoksi tavoiteltujen päämäärien saavuttamista.

65 Kyseinen tuomioistuin toteaa työllisyyden edistämiseen liittyvän tavoitteen osalta, että 65 vuotta täyttäneen työntekijän työsopimuksen automaattista päättymistä koskevia ehtoja on jo pitkään sovellettu yleisesti ilman, että tämä on kuitenkaan vaikuttanut mitenkään työllisyystasoon Saksassa. Lisäksi se huomauttaa, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohta ei estä työnantajaa ottamasta palvelukseensa yli 65-vuotiaita henkilöitä eikä siinä edellytetä, että työnantajan on korvattava 65 vuotta täyttänyt työntekijä nuoremmalla työntekijällä.

66 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on epävarma tavoitteen, joka liittyy tasapainoisen ikärakenteen turvaamiseen siivousalalla, merkityksestä, koska tällä alalla ei ole erityistä riskiä työväestön ikääntymisestä.

67 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen arvioinneista on todettava, että pääasiassa kyseessä oleva ehto työsopimusten automaattisesta päättymisestä perustuu perusoikeudeksi tunnustettua kollektiivista neuvotteluoikeutta käyttäneiden

työntekijöiden ja työnantajien edustajien väliseen sopimukseen (ks. vastaavasti asia C-271/08, komissio v. Saksa, tuomio 15.7.2010, Kok., s. I-7091, 37 kohta). Se seikka, että työmarkkinaosapuolten intressien tasapainottaminen jää työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, mahdollistaa huomattavan joustavuuden, sillä kukin osapuoli voi tarvittaessa irtisanoa sopimuksen (ks. vastaavasti em. asia Palacios de la Villa, tuomion 74 kohta).

68 Sillä perusteella, että siinä taataan työntekijöille tietyllä tavalla työpaikan pysyvyys ja pitkällä aikavälillä lupaus ennustettavissa olevasta eläkkeelle siirtymisestä ja samalla annetaan työnantajille tiettyä joustavuutta henkilöstöhallinnossa, työsopimusten automaattista päättymistä koskeva ehto kuvastaa tasapainoa erilaisten mutta oikeutettujen intressien välillä monitahoisessa työsuhteiden asiayhteydessä, joka liittyy läheisesti eläkkeitä ja työllisyyttä koskeviin poliittisiin valintoihin.

69 Kun näin ollen otetaan huomioon työmarkkinaosapuolille kansallisella tasolla annettu laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteeseen ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa, ei ole kohtuutonta, että työmarkkinaosapuolet katsovat, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltainen toimenpide voi olla asianmukainen aikaisemmin mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

70 Toiseksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltaisen työsopimusten automaattista päättymistä koskevan ehdon tarpeellisuutta.

71 Työsopimusten automaattinen päättyminen aiheuttaa yhtäältä yleisesti kiinteistösiivousalan työntekijöille ja erityisesti Gisela Rosenbladtille merkittävää taloudellista vahinkoa. Koska tälle alalle on luonteenomaista se, että työstä maksetaan pientä palkkaa

ja että työ on osa-aikaista, lakisääteisestä eläkejärjestelmästä maksetut eläkkeet eivät riitä työntekijöiden perustarpeiden tyydyttämiseen.

72 Toisaalta on olemassa vähemmän rajoittavia toimenpiteitä kuin työsopimusten automaattinen päättyminen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa työnantajien henkilöstöpolitiikan suunnittelua koskevasta intressistä, että on riittävää, että työnantajat kysyvät työntekijöiltään, aikovatko he työskennellä eläkeiän saavuttamisen jälkeen.

73 Jotta voidaan tutkia, ylittääkö pääasiassa kyseessä oleva toimenpide sen, mikä on tarpeen tavoiteltujen päämäärien saavuttamiseksi, ja heikentääkö se kohtuuttomasti niiden työntekijöiden etuja, jotka ovat saavuttaneet 65 vuoden iän, josta lähtien he voivat saada eläkettä, tätä toimenpidettä on tarkasteltava lainsäädännöllisessä asiayhteydessään ja on otettava huomioon sekä siitä kyseisille henkilöille mahdollisesti aiheutuvat haitat että siitä yhteiskunnalle yleisesti ja yhteiskunnan muodostaville yksilöille aiheutuvat hyödyt.

74 Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen toimittamista selvityksistä ja unionin tuomioistuimelle esitetyistä huomautuksista ilmenee, että Saksan työoikeudessa ei kielletä henkilöä, joka on saavuttanut iän, josta lähtien hän voi saada eläkettä, jatkamasta työskentelyä. Lisäksi näistä selvityksistä ilmenee, että tällaisessa tilanteessa oleva työntekijä saa yhä AGG:n mukaista suojaa ikään perustuvaa syrjintää vastaan. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää tältä osin, että AGG:ssä kielletään se, että aikaisempi työnantaja tai kolmas osapuoli kieltäytyy antamasta Rosenbladtin tilanteessa olevalle henkilölle työtä hänen ikäänsä liittyvästä syystä sen jälkeen, kun hänen työsopimuksensa on päättynyt sillä perusteella, että hän on saavuttanut eläkeiän.

75 Tässä asiayhteydessä tarkasteltuna RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltaisesta toimenpiteestä suoraan ilman eri toimenpiteitä johtuvan työsopimuksen päättymisen automaattisena seurauksena ei ole se, että kyseiset henkilöt pakotettaisiin vetäytymään lopullisesti työmarkkinoilta. Tällä määräyksellä ei näin ollen luoda pakottavaa järjestelmää automaattiseksi eläkkeelle siirtymiseksi (ks. vastaavasti em. asia Age Concern England, tuomion 27 kohta). Tämä määräys ei ole esteenä sille, että työntekijä, joka haluaa tehdä näin esimerkiksi taloudellisista syistä, jatkaa työskentelyä eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Tässä määräyksessä ei poisteta eläkeiän saavuttaneiden työntekijöiden ikään perustuvaa syrjintää koskevaa suojaa silloin, kuin nämä työntekijät haluavat pysyä työelämässä ja etsivät uutta työtä.

76 Kun nämä seikat otetaan huomioon, on katsottava, että RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn kaltainen toimenpide ei ylitä sitä, mikä on tarpeen tavoiteltujen päämäärien saavuttamiseksi, kun otetaan huomioon jäsenvaltioille ja työmarkkinaosapuolille sosiaali- ja työllisyyspolitiikan alalla annettu laaja harkintavalta.

77 Ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen on näin ollen vastattava, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä RTV:n 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn ehdon, joka koskee 65 vuodeksi vahvistetun eläkeiän saavuttaneiden työntekijöiden työsopimusten automaattista päättymistä, kaltaiselle toimenpiteelle.

Neljäs kysymys

78 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee neljännellä kysymyksellään, onko direktiivin 2000/78 1 ja 2 artiklassa säädetty ikään perustuvan syrjinnän kielto esteenä sille, että jäsenvaltio vahvistaa työehtosopimuksen, joka sisältää RTV:n

19 kohdan 8 alakohdassa olevan kaltaisen ehdon työsopimusten automaattisesta päättymisestä, yleissitovaksi ottamatta huomioon taloudellista ja sosiaalista tilannetta, väestörakennetta ja työmarkkinatilannetta.

79 Direktiivillä 2000/78 ei säännellä sellaisenaan edellytyksiä, joiden vallitessa jäsenvaltiot voivat vahvistaa työehtosopimuksen yleissitovaksi. Jäsenvaltioiden on kuitenkin varmistettava asianmukaisin laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin, että kaikki työntekijät voivat saada heille direktiivissä 2000/78 ikään perustuvaa syrjintää vastaan annettua suojaa sen täydessä laajuudessa. Tämän direktiivin 16 artiklan b alakohdassa asetetaan jäsenvaltioille velvollisuus toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että ”yksittäisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin sisältyvät määräykset, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan”. Näin ollen silloin, kun työehtosopimus ei ole direktiivin 2000/78 1 ja 2 artiklan vastainen, jäsenvaltio voi vapaasti määrätä siitä, että sopimusjärjestelyn noudattaminen on pakollista myös sellaisille henkilöille, joita se ei varsinaisesti sido (ks. analogisesti asia C-67/96, Albany, tuomio 21.9.1999, Kok., s. I-5751, 66 kohta).

80 Näiden seikkojen perusteella neljänteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 1 ja 2 artiklaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä sille, että jäsenvaltio vahvistaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen työehtosopimuksen yleissitovaksi, jos tässä työehtosopimuksessa ei poisteta tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvilta työntekijöiltä heille näissä säännöksissä ikään perustuvaa syrjintää vastaan annettua suojaa.

## Oikeudenkäyntikulut

81 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) Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä yhdenvertaista kohtelua koskevan yleisen lain (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) 10 §:n 5 kohdan kaltaiselle kansalliselle säännökselle, jonka mukaan ehdot, jotka koskevat työsopimusten automaattista päättymistä sillä perusteella, että työntekijä on saavuttanut eläkeiän, ovat päteviä, koska tämä säännös on yhtäältä objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyys- ja työmarkkinapoliittisella tavoitteella ja koska tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat toisaalta asianmukaiset ja tarpeen. Tämän mahdollisuuden hyväksikäyttäminen työehtosopimuksessa ei jää sellaisenaan kokonaan laillisuusvalvonnan ulkopuolelle, vaan myös sillä on tämän direktiivin 6 artiklan 1 kohdan vaatimusten mukaisesti tavoiteltava tällaista oikeutettua tavoitetta asianmukaisella ja tarpeellisella tavalla.**

**2) Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kiinteistösiivousalan työntekijöitä koskevan yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung) 19 kohdan 8 alakohdassa määrätyn ehdon, joka koskee 65 vuodeksi vahvistetun eläkeiän**

**saavuttaneiden työntekijöiden työsopimusten automaattista päättymistä, kaltaiselle toimenpiteelle.**

**3) Direktiivin 2000/78 1 ja 2 artiklaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä sille, että jäsenvaltio vahvistaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen työehtosopimuksen yleissitovaksi, jos tässä työehtosopimuksessa ei poisteta tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvilta työntekijöiltä heille näissä säännöksissä ikään perustuvaa syrjintää vastaan annettua suojaa.**

Allekirjoitukset