JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
JULIANE KOKOTT
6 päivänä toukokuuta 2010[1]

I Johdanto

1. Nyt esillä oleva ennakkoratkaisumenettely tarjoaa unionin tuomioistuimelle tilaisuuden täsmentää ikään perustuvaa syrjintää koskevaa oikeuskäytäntöään ikääntyvien työntekijöiden irtisanomisehtojen osalta.[2] Tässä yhteydessä unionin tuomioistuinta myös pyydetään ensimmäistä kertaa ottamaan kantaa ikään perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän välisen eron tekemiseen.

2. Tarkasteltavana on Tanskan työlainsäädäntöön kuuluva sääntely, jossa säädetään irtisanomiskorvausten maksamisesta irtisanotuille työntekijöille, jotka ovat työskennelleet yhtäjaksoisesti pitkään samalle työnantajalle. Tällaista irtisanomiskorvausta ei kuitenkaan makseta henkilöille, joilla on jo oikeus vanhuuseläkkeeseen. Tämä pätee myös siinä tapauksessa, että kyseinen työntekijä haluaisi etsiä uutta työtä ja hänelle aiheutuisi välittömästä eläkkeelle siirtymisestä eläkettä koskevia taloudellisia menetyksiä, esimerkiksi varhaiseläkkeen alentamisen muodossa.

3. Sillä kiistanalaisella kysymyksellä, voiko unionin oikeuteen sisältyvällä ikään perustuvan syrjinnän kiellolla olla välitön oikeusvaikutus myös yksityisten oikeussubjektien välisiin suhteisiin[3] (”horisontaalinen välitön oikeusvaikutus”), ei ole merkitystä nyt esillä olevassa asiassa. Pääasia nimittäin koskee ”vertikaalista” oikeussuhdetta, jossa osapuolina ovat työntekijä ja tämän julkisoikeudellinen työnantaja.[4]

1 – Alkuperäinen kieli: saksa.

2 – Ks. tästä perustavasti asia C-411/05, Palacios de la Villa, tuomio 16.10.2007 (Kok., s. I-8531).

3 – Asia C-144/04, Mangold, tuomio 22.11.2005 (Kok., s. I-9981, erityisesti 77 kohta) ja asia C-555/07, Kücükdeveci, tuomio 19.1.2010 (Kok., s. I-365, erityisesti 51 kohta); tähän oikeuskäytäntöön kohdistetusta arvostelusta vrt. mm. julkisasiamies Mazákin 15.2.2007 esittämä ratkaisuehdotus edellä alaviitteessä 2 mainitussa asiassa Palacios de la Villa, erityisesti 79-97 ja 105-139 kohta ja julkisasiamies Sharpstonin 22.5.2008 esittämä ratkaisuehdotus asiassa C-427/06, Bartsch (tuomio 23.9.2008, Kok., s. I-7245, erityisesti ratkaisuehdotuksen 31–65 ja 79–93 kohta).

4 – Tilanne on toinen unionin tuomioistuimessa vireillä olevassa asiassa C-45/09, Rosenbladt, jonka istunto pidettiin samana päivänä kuin nyt esillä olevassa asiassa ja jossa julkisasiamies Trstenjak esitti ratkaisuehdotuksensa 28.4.2010.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Unionin lainsäädäntö*

4. Unionin asiaa koskevan lainsäädännön muodostaa yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY.[5] Tämän direktiivin tarkoituksena on sen 1 artiklan mukaan

”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] – –

– –”

5 – EYVL L 303, s. 16.

6. Direktiivin 2000/78 soveltamisalasta säädetään sen 3 artiklassa 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. Direktiivin 2000/78 6 artiklassa, jonka otsikkona on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”, säädetään muun muassa 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,

– –”

8. Direktiivin 2000/78 täytäntöönpanon määräaika on sen 18 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan 2.12.2003.

B *Kansallinen lainsäädäntö*

9. Nyt esillä olevaa asiaa koskevan Tanskan lainsäädännön muodostaa laki työnantajien ja toimihenkilöiden välisistä oikeussuhteista (Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærlov), jäljempänä FL). [6]

6 – Toimihenkilölaki, sellaisena kuin se on muutettuna 19.5.1971 annetulla lailla nro 224 ja 24.4.1996 annetulla lailla nro 287 (vrt. konsolidointiasetus, LBK nro 68, 21.1.2005).

10. FL:n 2 a §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Jos toimihenkilö, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12, 15 tai 18 vuotta saman työnantajan palveluksessa, irtisanotaan, työnantaja maksaa hänen palvelussuhteensa päättyessä vastaavasti yhden, kahden tai kolmen kuukauden palkkaa vastaavan summan.

2. Edellä olevan 1 momentin säännöksiä ei sovelleta, jos toimihenkilö saa palvelussuhteen päättyessä kansaneläkettä.

3. Jos toimihenkilö saa palvelussuhteen päättyessä työnantajan maksamaa vanhuuseläkettä ja on liittynyt kyseiseen eläkejärjestelmään ennen kuin on täyttänyt 50 vuotta, irtisanomiskorvausta ei makseta.

– –

5. Edellä olevan 1 momentin säännöksiä sovelletaan vastaavasti perusteettomaan irtisanomiseen.”

11. Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, Højesteret [7] tulkitsee FL:n 2 a §:n 3 momenttia vakiintuneessa oikeuskäytännössään [8] siten, että jo mahdollisuus saada vanhuuseläkettä sulkee pois oikeuden irtisanomiskorvaukseen riippumatta siitä, haluaako irtisanottu toimihenkilö tosiasiassa siirtyä eläkkeelle vai ei. Tämä pätee myös siitä huolimatta, että eläkkeen maksaminen palvelussuhteen päättymisajankohtana merkitsee vanhuuseläkkeen määrän pienenemistä verrattuna summaan, joka maksettaisiin toimihenkilön siirtyessä eläkkeelle myöhempänä ajankohtana (varhaiseläkkeen alentaminen).

III Tosiseikat ja pääasian oikeudenkäynti

12. Ole Andersen, joka on syntynyt 31.5.1943, työskenteli 1.1.1979 lähtien 27 vuoden ajan hallintotehtävissä Region Syddanmarkin [9] (aiemmin Sønderjyllands Amtsråd [10]) palveluksessa. Region Syddanmark irtisanoi palvelussuhteen 22.1.2006 päivätyllä kirjeellä saman vuoden elokuun lopusta alkaen ja perusteli irtisanomista sillä, ettei se luottanut Andersenin kykyyn jatkaa tehtäviensä hoitamista tyydyttävästi ja puolueettomasti. Myöhemmin annetussa välitystuomiossa kuitenkin todettiin, ettei Andersen ollut syyllistynyt väitettyihin tehtävien laiminlyönteihin, minkä perusteella hänelle määrättiin maksettavaksi

7 – Tanskan ylimmän oikeusasteen tuomioistuin.

8 – Vrt. esim. Højesteretin 7.12.1988 antama tuomio (Ugeskrift for Retsvæsen 1989, s. 123 H).

9 – Etelä-Tanskan hallinnollinen alue.

10 – Etelä-Jyllannin hallintoelin.

neljän kuukauden palkkaa vastaava korvaus perusteettomasta irtisanomisesta. [11]

13. Irtisanomisen jälkeen Andersen vaati 2.10.2006 päivätyssä sähköpostiviestissään lisäksi FL:n 2 a §:n 1 momentin nojalla kolmen kuukauden palkkaa vastaavaa irtisanomiskorvausta ja perusteli vaatimustaan sillä, että hän oli työskennellyt yli 18 vuotta Region Syddanmarkin palveluksessa. Region Syddanmark kieltäytyi 14.10.2006 päivätyssä kirjeessään maksamasta irtisanomiskorvausta FL:n 2 a §:n 3 momentin perusteella. Se totesi kirjeessään, ettei Andersen ole oikeutettu tähän korvaukseen, koska hän oli jo täyttänyt 63 vuotta työsuhteen päättymisajankohtana ja oli siksi oikeutettu vanhuuseläkkeeseen.

14. Andersen kuului Region Syddanmarkin palveluksessa ollessaan työehtosopimuksella vahvistetun eläkejärjestelmän piiriin. Kuukausittaisista eläkemaksuista yhden kolmasosan maksoi Andersen ja loput kaksi kolmasosaa Region Syddanmark. Eläkejärjestelmän sääntöjen mukaan Andersenilla oli 60 vuotta täytettyään mahdollisuus siirtyä eläkkeelle ja saada vanhuuseläkettä.

15. Työehtosopimuksen mukaisen eläkkeen suuruus määräytyy muun muassa sen mukaan, milloin eläkkeeseen oikeutettu päättää siirtyä eläkkeelle. Jos eläkkeeseen oikeutettu lykkää eläkkeelle siirtymistä, hän voi saada suurempaa kuukausieläkettä. Niiden Region Syddanmarkin unionin tuomioistuimen oikeudenkäynnissä esittämien tietojen mukaan, [12] joita vastapuoli ei ole tältä osin kiistänyt, tilanne oli nyt esillä olevassa asiassa seuraavanlainen: jos eläkemaksujen maksaminen olisi lopetettu 1.8.2006 ja Andersen olisi siirtynyt heti eläkkeelle, hänen vuosittainen vanhuuseläkkeensä olisi ollut 125 374 Tanskan kruunua (DKK); jos eläkemaksuja olisi jatkettu samansuuruisina 1.6.2008 saakka ja eläkkeelle siirtymistä olisi lykätty tähän ajankohtaan, eläkkeen määrä olisi sitä vastoin noussut 152 611 DKK:uun. [13]

16. Andersen ei halunnut siirtyä eläkkeelle irtisanomisensa jälkeen. Sen sijaan hän ilmoittautui työnhakijaksi.

17. Ingeniørforeningen i Danmark, [14] joka on insinöörien etuja Tanskassa ajava ammattijärjestö, nosti 12.7.2007 Andersenin nimissä

11 – Pääasian asianosaisten antamien yhtäpitävien tietojen mukaan tämä korvaus perustuu FL:n 2 b §:ään ja voidaan maksaa samanaikaisesti FL:n 2 a §:ssä tarkoitetun, nyt esillä olevassa asiassa riidanalaisen korvauksen kanssa (vrt. tästä myös FL:n 2 a §:n 5 momentti).

12 – Region Syddanmark viittaa tässä yhteydessä tietoihin, jotka Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse on toimittanut 30.1.2008 Andersenin avustajalle.

13 – Vakuutetuilla olisi lisäksi ollut mahdollisuus siirtyä 1.1.2007 alkaen uuteen eläkejärjestelmään, jossa Andersenin vanhuuseläke olisi noussut 1.6.2008 alkaen, nimittäin 167 411 DKK:uun vuodessa, jos eläkemaksujen maksaminen olisi lopetettu 1.8.2006, ja 176 544 DKK:uun vuodessa, jos eläkemaksuja olisi jatkettu 1.6.2008 saakka.

14 – Tanskan insinööriliitto.

Region Syddanmarkia vastaan kanteen, jossa sitä vaadittiin maksamaan kolmen kuukauden palkkaa vastaava irtisanomiskorvaus. Asia on vireillä Vestre Landsretissä, joka on pyytänyt ennakkoratkaisua. Kantaja väittää lähinnä, että FL:n 2 a §:n 3 momenttiin sisältyvä sääntely, jonka perusteella irtisanomiskorvaus evättiin Andersenilta, johtaa ikään perustuvaan syrjintään. Vastaaja kiistää tämän väitteen.

IV Ennakkoratkaisupyyntö ja oikeudenkäyntimenettely unionin tuomioistuimessa

18. Vestre Landsret on 14.11.2008 tekemällään ja 19.11.2008 yhteisöjen tuomioistuimen kirjaamoon saapuneella päätöksellä lykännyt asian käsittelyä ja esittänyt tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko neuvoston direktiivin 2000/78 2 ja 6 artiklan mukaista ikään perustuvan välittömän tai välillisen syrjinnän kieltoa tulkittava siten, että se estää jäsenvaltiota pitämästä voimassa säännöstä, jonka mukaan työnantajan on irtisanoessaan yhtäjaksoisesti 12, 15 tai 18 vuotta saman yrityksen palveluksessa olleen toimihenkilön maksettava vastaavasti yhden, kahden tai kolmen kuukauden palkkaa vastaava korvaus toimihenkilön palvelussuhteen päättyessä, kuitenkin siten, että korvausta ei makseta, jos toimihenkilöllä on palvelussuhteensa päättyessä mahdollisuus saada vanhuuseläkettä eläkejärjestelmästä, jota työnantaja on rahoittanut?”

19. Unionin tuomioistuimen oikeudenkäynnissä ovat kirjallisia ja suullisia huomautuksiaan esittäneet pääasian asianosaisten lisäksi Tanskan ja Saksan hallitukset sekä Euroopan komissio. Kirjalliseen menettelyyn osallistuivat lisäksi Alankomaiden ja Unkarin hallitukset.

V Arviointi asiasta

20. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä, onko kansallinen sääntely, jonka mukaan irtisanotuilla työntekijöillä ei ole oikeutta lakisääteiseen irtisanomiskorvaukseen, jos heillä on työsuhteen päättyessä jo oikeus vanhuuseläkkeeseen, direktiivin 2000/78 2 ja 6 artiklan vastainen.

A *Direktiivin 2000/78 soveltamista koskevat alustavat huomautukset*

1. Rajaaminen suhteessa ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevaan yleiseen periaatteeseen

21. Kuten yhteisöjen tuomioistuin on todennut, [15] direktiivissä 2000/78 ei itsessään ole säädetty periaatteesta, joka koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa, vaan – direktiivin otsikon ja 1 artiklan mukaisesti – sen ”ainoana tarkoituksena on luoda näillä samoilla aloilla yleiset puitteet eri syihin, joihin kuuluu myös ikä, perustuvan syrjinnän torjumiselle”. Ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta on pidettävä unionin oikeuden yleisenä periaatteena.

22. Näiden näkökohtien pohjalta yhteisöjen tuomioistuin on perustanut toistaiseksi kahdessa asiassa vastauksensa ennakkoratkaisupyyntöön suoraan ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevaan yleiseen oikeusperiaatteeseen [16] ja todennut, että kansallisen tuomioistuimen asiana on ”jättää tarvittaessa soveltamatta” kaikki kyseisen periaatteen kanssa mahdollisesti ristiriidassa olevat kansallisen lainsäädännön säännökset. [17] Kyseessä näyttää kuitenkin olevan keino ratkaista syrjintään liittyvät ongelmat yksityisten oikeussubjektien välisissä oikeussuhteissa, joissa direktiiviä 2000/78 sinänsä ei voida soveltaa suoraan eikä se siten voi syrjäyttää kansallista siviili- tai työoikeutta. [18]

23. Olisi epäilemättä houkuttelevaa selvittää ja tutkia perusteellisesti yleisten oikeusperiaatteiden tai perusoikeuksien yksityisten oikeussubjektien välisiin oikeussuhteisiin kohdistuvan kiistanalaisen horisontaalisen välittömän oikeusvaikutuksen dogmaattista perustaa, [19] mutta se menisi tässä yhteydessä liian pitkälle. Nyt esillä olevassa asiassa tarkasteltavana on nimittäin vertikaalinen oikeussuhde, jossa Andersen voi työntekijänä kiistatta vedota suoraan direktiiviin 2000/78 sisältyvään yhdenvertaisen kohtelun periaatteeseen julkisoikeudellista työnantajaansa

15 – Edellä alaviitteessä 3 mainitut asia Mangold, tuomion 74 ja 75 kohta ja asia Kücükdeveci, tuomion 20 ja 21 kohta.

16 – Tämän yleisen oikeusperiaatteen kiistellystä johtamisesta vrt. julkisasiamies Tizzanon edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Mangold 30.6.2005 esittämän ratkaisuehdotuksen 83 ja 84 kohta, julkisasiamies Mazákin ratkaisuehdotus edellä alaviitteessä 2 mainitussa asiassa Palacios de la Villa, 79–97 kohta, julkisasiamies Sharpstonin ratkaisuehdotus edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Bartsch, 79–93 kohta ja 29.4.2010 esittämäni ratkaisuehdotus asiassa C-550/07 P, Akzo ja Akcros v. komissio (96 kohta, asia vireillä tuomioistuimessa).

17 – Edellä alaviitteessä 3 mainitut asia Mangold, tuomion 77 kohta ja asia Kücükdeveci, tuomion 51 kohta.

18 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Kücükdeveci, tuomion 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

19 – Ks. tästä esim. julkisasiamies Tizzanon ratkaisuehdotus edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Mangold, 83, 84 ja 100 kohta, julkisasiamies Mazákin ratkaisuehdotus edellä alaviitteessä 2 mainitussa asiassa Palacios de la Villa, 133–138 kohta ja julkisasiamies Sharpstonin ratkaisuehdotus edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Bartsch, 79–93 kohta, kaikki oikeuskäytäntöviittauksineen.

vastaan.[20] Tästä syystä riittää aivan hyvin, että Vestre Landsretin ennakkoratkaisupyyntöön vastataan pelkästään tämän direktiivin perusteella, jolla on konkretisoitu ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevaa yleistä oikeusperiaatetta.[21] Unionin tuomioistuin on menetellyt näin myös muissa äskettäin ratkaistuissa tapauksissa, joissa tarkasteltiin ikään perustuvaan syrjintään liittyviä ongelmia ja jotka koskivat samoin vertikaalisia oikeussuhteita.[22]

2. Direktiivin 2000/78 henkilöllinen, aineellinen ja ajallinen soveltamisala

24. Direktiiviä 2000/78 sovelletaan sen 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan ”yhteisölle annetun toimivallan puitteissa – – kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on – – työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka”.[23]

25. Tanskalaisen aluehallintoelimen toimihenkilönä Andersen oli ”julkisella sektorilla” tai ”julkisyhteisössä” työskentelevä henkilö ja kuului siten direktiivin 2000/78 henkilölliseen soveltamisalaan.

26. FL:n 2 a §:ssä säädetään toimihenkilön oikeudesta irtisanomiskorvaukseen, jos työnantaja irtisanoo hänet. Kyseessä on rahaetuus, joka lukeutuu direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuihin työoloihin ja -ehtoihin, joten korvauksen oikeudellisen arvioinnin kannalta on merkityksetöntä, katsotaanko sen liittyvän irtisanomiseen vai palkkaan. Se, että tämä korvaus maksetaan vasta työsuhteen päätyttyä, ei estä sen katsomista palvelussuhteeseen perustuvaksi rahaetuudeksi, kuten ei myöskään se, että korvaus perustuu lainsäädäntöön.[24]

20 – Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä seuraa, että aina kun direktiivin säännökset ovat sisällöltään ehdottomia ja riittävän täsmällisiä, yksityiset oikeussubjektit voivat vedota niihin jäsenvaltiota vastaan erityisesti silloin, kun jäsenvaltio toimii työnantajana (ks. mm. asia 152/84, Marshall, tuomio 26.2.1986, Kok., s. 723, Kok. Ep. VIII, s. 457, 49 kohta; asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok., s. I-2483, 57 kohta ja yhdistetyt asiat C-378/07–C-380/07, Angelidaki ym., tuomio 23.4.2009, Kok., s. I-3071, 193 kohta). Tämä pätee pääsääntöisesti unionin oikeudessa vahvistettuihin syrjintäkieltoihin (vrt. asiassa Impact 9.1.2008 esittämäni ratkaisuehdotuksen 90 kohta ja – erityisesti syrjintäkiellon suorasta sovellettavuudesta työ- ja irtisanomisehtojen osalta – em. asia Marshall, tuomion 52–55 kohta).

21 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Kücükdeveci, tuomion 21 kohta.

22 – Asia C-88/08, Hütter, tuomio 18.6.2009 (Kok., s. I-5325); asia C-229/08, Wolf, tuomio 12.1.2010 (Kok., s. I-1) ja asia C-341/08, Petersen, tuomio 12.1.2010 (Kok., s. I-47).

23 – Ks. tästä myös edellä alaviitteessä 22 mainittu asia Hütter, tuomion 34 kohta.

24 – *Työsuhteen päätyttyä* maksettavista rahaetuuksista vrt. asia C-267/06, Maruko, tuomio 1.4.2008 (Kok., s. I-1757, 40–44 kohta). Rahaetuuksista, jotka työnantaja maksaa *lain perusteella*, vrt. asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990 (Kok., s. I-1889, Kok. Ep. X, s. 425, 16–18 kohta); asia C-173/91, komissio v. Belgia, tuomio 17.2.1993 (Kok., s. I-673, 17 kohta) ja asia C-220/02, Österreichischer Gewerkschaftsbund, tuomio 8.6.2004 (Kok., s. I-5907, 36 kohta); viimeksi mainittu oikeuskäytäntö koskee tosin miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden samapalkkaisuuden periaatetta, mutta sitä voidaan ilman muuta soveltaa myös direktiiviin 2000/78.

Tarkasteltavana oleva irtisanomiskorvaus kuuluu siten direktiivin aineelliseen soveltamisalaan.

27. Direktiivin 2000/78 säännöksiä voidaan soveltaa myös ajallisesti pääasiaan, koska Andersenin työsuhde irtisanottiin 22.1.2006, siis yli kolme vuotta direktiivin täytäntöönpanoa koskevan määräajan päättymisen jälkeen (vrt. direktiivin 18 artiklan ensimmäinen kohta).

B *Tanskan sääntelyn kaltaisen sääntelyn arviointi direktiivin 2000/78 perusteella*

28. Direktiivin 2000/78 1 artiklassa, luettuna yhdessä 2 artiklan 1 kohdan kanssa, kielletään ikään perustuva syrjintä työssä ja ammatissa. Syrjintä on erilaista kohtelua, joka ei ole perusteltua. [25] Jotta siis voidaan todeta, johtaako FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltainen säännös ikään perustuvaan syrjintään, on ensin tutkittava, aiheutuuko tästä säännöksestä ikään perustuvaa erilaista kohtelua (ks. tästä heti jäljempänä 1 kohta); mikäli vastaus on myöntävä, on selvitettävä, onko tämä erilainen kohtelu perusteltua (ks. tästä jäljempänä 2 kohta). [26]

1. Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu erilainen kohtelu

29. Kuten direktiivin 2000/78 1 artiklasta, luettuna yhdessä 2 artiklan 1 kohdan kanssa, ilmenee, direktiivillä torjutaan sekä välitöntä että välillistä ikään perustuvaa syrjintää työssä ja ammatissa.

30. Direktiivissä 2000/78 tarkoitettuna *välittömänä ikään perustuvana syrjintänä* pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan iän perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa (2 artiklan 2 kohdan a alakohta, luettuna yhdessä 1 artiklan kanssa); [27] taustalla oleva erilainen

25 – Ks. direktiivin 2000/78 johdanto-osan 25 perustelukappaleen viimeinen virke: ”On siis syytä erottaa toisistaan erilainen kohtelu, joka on perusteltua – –, sekä syrjintä, joka on kiellettävä.” Vastaavasti edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Mangold, tuomion 58 kohta; edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 52 kohta ja edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Kücükdeveci, tuomion 32 ja 33 kohta.

26 – Näin on menetellyt myös yhteisöjen tuomioistuin mm. edellä alaviitteessä 22 mainituissa asiassa Wolf, tuomion 25 kohta ja asiassa Petersen, tuomion 31 kohta.

27 – Ks. myös edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 50 kohta; asia C-388/07, Age Concern England, tuomio 5.3.2009 (Kok., s. I-1569, 33 kohta); edellä alaviitteessä 22 mainitut asia Hütter, tuomion 37 kohta, asia Wolf, tuomion 28 kohta ja asia Petersen, tuomion 34 kohta sekä edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Kücükdeveci, tuomion 28 kohta.

kohtelu liittyy siis suoraan ikään. *Välillisenä ikään perustuvana syrjintänä* on sitä vastoin pidettävä ainoastaan sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn iän perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden (2 artiklan 2 kohdan b alakohta).

31. Välittömän ja välillisen syrjinnän välisen eron tekeminen on oikeudellisesti merkityksellistä ennen kaikkea siksi, että perustelumahdollisuudet eroavat sen mukaan, onko taustalla oleva erilainen kohtelu yhteydessä ikään välittömästi vai välillisesti.[28] *Välillistä ikään perustuvaa erilaista kohtelua* koskevat perustelumahdollisuudet on muotoiltu hyvin yleisesti direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa (”puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite”), kun taas *välitöntä ikään perustuvaa erilaista kohtelua* voidaan perustella ainoastaan 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuilla sosiaalipoliittisilla näkökohdilla,[29] 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuilla erityisillä työhön liittyvillä vaatimuksilla[30] tai 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitetuilla yleiseen järjestykseen liittyvillä vaatimuksilla. Tästä seuraa, että niiden mahdollisten tavoitteiden kirjo, joita voidaan käyttää välittömän ikään perustuvan erilaisen kohtelun perustelemiseksi, on pienempi kuin niiden tavoitteiden, joilla voidaan perustella välillistä erilaista kohtelua, vaikka oikeasuhteisuuden arviointia koskevat vaatimukset ovat pääosin samat.

32. FL:n 2 a §:n 3 momentin soveltamisalaan kuuluvat työntekijät ovat kaikki samassa tilanteessa: työnantaja on irtisanonut heidät yhtäjaksoisesti vähintään 12 vuotta jatkuneen palvelussuhteen jälkeen. Työntekijöitä kuitenkin kohdellaan eri tavoin nyt esillä olevassa asiassa riidanalaisen irtisanomiskorvauksen osalta sen mukaan, onko heillä jo mahdollisuus saada vanhuuseläkettä eläkejärjestelmästä, jota työnantaja on rahoittanut, vai eikö ole.

33. Pintapuolisesti tarkasteltuna tällainen erottelu työnantajan osittain rahoittamaa eläkettä koskevan oikeuden olemassaolon tai puuttumisen perusteella viittaa ainoastaan välilliseen ikään perustuvaan erilaiseen kohteluun. FL:n 2 a §:n 3 momenttiin sisältyvä sääntely, jossa viitataan tällaiseen eläkeoikeuteen, vaikuttaa nimittäin perustuvan puolueettomaan perusteeseen, jolla on käytännössä

28 – Vastaavasti myös edellä alaviitteessä 27 mainittu asia Age Concern England, erityisesti tuomion 58, 62 ja 65 kohta.

29 – Ks. edellä alaviitteessä 27 mainittu asia Age Concern England, tuomion 46 kohdan ensimmäinen virke, 49 ja 52 kohta ja edellä alaviitteessä 22 mainittu asia Hütter, tuomion 41 kohta, joissa yhteisöjen tuomioistuin on selventänyt, että ”ne tavoitteet, joita voidaan pitää direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla ’oikeutettuina’ ja joilla täten voidaan perustella poikkeaminen ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta, ovat *sosiaalipoliittisia tavoitteita*, kuten työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvät tavoitteet” (kursivointi tässä).

30 – Edellä alaviitteessä 22 mainittu asia Wolf, erityisesti tuomion 35 ja 45 kohta.

haitallisia vaikutuksia ainoastaan lähinnä ikääntyville työntekijöille.

34. Tämä näkemys, jota nyt esillä olevassa asiassa edustivat erityisesti Tanskan hallitus ja komissio, on kuitenkin liian suppea. Siinä ei oteta huomioon sitä, että välitön syrjintä voi olla kyseessä myös silloin, kun erilainen kohtelu nojautuu perusteeseen, joka vaikuttaa ensi näkemältä neutraalilta mutta johon liittyy todellisuudessa erottamattomasti unionin lainsäätäjän kieltämä erotteluperuste.

35. Yhteisöjen tuomioistuin on esimerkiksi katsonut, että kyseessä on välitön – eikä esimerkiksi ainoastaan välillinen – sukupuoleen perustuva syrjintä, kun työnantajan toimenpiteet määräytyvät sen mukaan, onko työntekijä raskaana vai ei. [31] Raskaus nimittäin liittyy erottamattomasti työntekijän sukupuoleen.

36. Tätä miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevaa oikeuskäytäntöä voidaan mukauttaa koskemaan tässä yhteydessä huomionarvoista direktiiviin 2000/78 sisältyvää yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. [32] Välittömänä ikään perustuvana syrjintänä on näin ollen pidettävä paitsi sitä, että henkilöä kohdellaan nimenomaisesti iän perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa, myös sitä, että tämä kohtelu pohjautuu perusteeseen, joka liittyy erottamattomasti – absoluuttiseen tai suhteelliseen [33] – ikään.

37. Näin on FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltaisen sääntelyn osalta, jossa evätään oikeus irtisanomiskorvaukseen työntekijöiltä, joilla on jo mahdollisuus saada vanhuuseläkettä. Tällainen sääntely koskee nimittäin yksinomaan työntekijöitä, jotka ovat jo saavuttaneet heihin sovellettavan vanhuuseläkkeen saamisen edellyttämän vähimmäisiän (vähimmäiseläkeikä). Käytännössä siinä työehtosopimukseen perustuvassa eläkejärjestelmässä, johon Andersen on liittynyt, kuten myös useimmissa muissa tämänkaltaisissa järjestelmissä

31 – 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 Kontorfunktionærernes 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).

32 – Vastaavasti julkisasiamies Sharpstonin 25.6.2009 esittämä ratkaisuehdotus asiassa C-73/08, Bressol ym. (tuomio 13.4.2010, Kok., s. I-2735, ratkaisuehdotuksen 53 kohta), jonka mukaan välittömän syrjinnän määritelmää, sellaisena kuin se on kehittynyt miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun yhteydessä, voidaan mukauttaa koskemaan millä tahansa perusteella kiellettyä välitöntä syrjintää.

33 – Absoluuttisen ja suhteellisen iän erottamisesta vrt. julkisasiamies Sharpstonin ratkaisuehdotus edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Bartsch, 96 ja 97 sekä 104 ja 105 kohta.

Tanskassa,[34] vanhuuseläkettä voivat saada ainoastaan työntekijät, jotka ovat täyttäneet vähintään 60 vuotta. FL:n 2 a §:n 3 momentin henkilölliseen soveltamisalaan kuuluvat siis ainoastaan tietynikäiset työntekijät. Ainoastaan he eivät ole oikeutettuja FL:n 2 a §:n 1 momentissa säädettyyn irtisanomiskorvaukseen. Sitä vastoin työntekijöillä, jotka eivät ole vielä saavuttaneet tätä vähimmäiseläkeikää, on oikeus irtisanomiskorvaukseen, mikäli heidän palvelussuhteensa on jatkunut yhtä kauan.

38. Aivan kuten raskauteen viittaaminen voi koskea ainoastaan naispuolisia työntekijöitä, Tanskan lainsäätäjän viittauksella mahdollisuuteen saada vanhuuseläkettä voi olla vaikutuksia ainoastaan niihin työntekijöihin, jotka ovat saavuttaneet vähimmäiseläkeiän ja ovat siten tietyn ikäisiä. Vanhuuseläkeoikeuden olemassaoloon tai puuttumiseen pohjautuva peruste, josta riippuu se, saako yhtäjaksoisesti useita vuosia saman työnantajan palveluksessa työskennellyt työntekijä irtisanomiskorvauksen vai ei, ei siis ole objektiivinen erotteluperuste vaan välittömästi työntekijän ikään liittyvä peruste.

39. FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltainen sääntely johtaa näin ollen direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa, luettuna yhdessä 1 artiklan kanssa, tarkoitettuun välittömään ikään perustuvaan erilaiseen kohteluun.[35]

2. Erilaisen kohtelun oikeuttaminen

40. FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltainen sääntely voi kuitenkin johtaa direktiivissä 2000/78 kiellettyyn ikään perustuvaan syrjintään ainoastaan sikäli kuin siihen sisältyvä välitön ikään perustuva erilainen kohtelu ei ole oikeutettua. Tällaisen erilaisen kohtelun oikeuttamiselle unionin oikeudessa asetetut edellytykset käyvät ilmi direktiivin 2000/78 2 artiklan 5

34 – Vrt. tästä pääasian kantajan unionin tuomioistuimen oikeudenkäynnissä esittämät toteamukset, joita ei ole kiistetty.

35 – Vastaavasti edellä alaviitteessä 27 mainittu asia Age Concern England, tuomion 63 kohta, jossa viittauksen "eläkeikään" katsottiin merkitsevän "direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua suoraa syrjintää".

kohdasta, 4 artiklan 1 kohdasta ja 6 artiklasta. [36] Nyt esillä olevassa asiassa merkityksellinen on ainoastaan viimeksi mainittu säännös, tarkemmin sanottuna sen 1 kohta.

a) Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa säädetyt oikeuttamista koskevat edellytykset

41. Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan nojalla 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”.

42. Tällä direktiiviin 2000/78 sisältyvällä hieman raskaalla muotoilulla viime kädessä ainoastaan kuvataan unionin oikeudessa tunnustettuja yleisiä edellytyksiä erilaisen kohtelun oikeuttamiselle. Alun ilmaisulla ”objektiivisesti ja asianmukaisesti” on sama sisältö kuin jäljempänä seuraavalla lauseella ”[se on] perusteltu – – [oikeutetulla tavoitteella] ja – – ovat asianmukaiset ja tarpeen”. [37]

43. Yhteisöjen tuomioistuin on jo selventänyt, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan sanamuotoon ”objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu” sisältyvällä adverbillä ”asianmukaisesti” [38] ei ole itsenäistä merkitystä oikeutuksen tutkimisen kannalta. [39]

36 – Direktiivin 2000/78 4 artiklasta hyväksyttävänä oikeuttamisperusteena välittömälle ikään perustuvalle erilaiselle kohtelulle vrt. edellä alaviitteessä 22 mainittu asia Wolf, direktiivin 2000/78 6 artiklasta oikeuttamisperusteena välittömälle ikään perustuvalle erilaiselle kohtelulle vrt. edellä alaviitteessä 27 mainittu asia Age Concern England, erityisesti tuomion 62 kohta; myös edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Mangold, edellä alaviitteessä 2 mainitussa asiassa Palacios de la Villa, edellä alaviitteessä 22 mainituissa asiassa Hütter ja asiassa Petersen ja edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Kücükdeveci yhteisöjen tuomioistuin on tutkinut välittömän ikään perustuvan erilaisen kohtelun oikeuttamista direktiivin 6 artiklan avulla.

37 – Ilmaisu ”objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu” (englanniksi ”objectively and reasonably justified”, ranskaksi ”objectivement et raisonnablement justifiées”) kaiketi perustuu Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artiklaa koskevaan oikeuskäytäntöön, jossa sitä käytetään samoin ainoastaan lähtökohtana oikeutetun tavoitteen ja oikeasuhteisuuden tutkimisessa: ”Selon la jurisprudence de la Cour [européenne des Droits de l'Homme], une distinction est discriminatoire au sens de l'article 14 [CEDH] si elle 'manque de justification objective et raisonnable', c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un 'but légitime' ou s'il n'y a pas de 'rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé'” (asia Gaygusuz v. Itävalta, Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 16.9.1996, Recueil des arrêts et décisions 1996-IV, s. 1141, 42 §).

38 – Englanninkielisessä versiossa ”reasonably”, ranskankielisessä versiossa ”raisonnablement”.

39 – Edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 56 ja 57 kohta ja edellä alaviitteessä 27 mainittu asia Age Concern England, tuomion 65 ja 67 kohta.

44. Myös muut direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan ilmaisut ilmentävät viime kädessä itsestäänselvyyksiä.

45. Niinpä käsitteellä ”objektiivisesti” korostetaan sitä, että erilaisen kohtelun oikeuttamiseksi esitetyt tosiseikat ja näkökohdat on voitava varmentaa. Lisäksi sanasta ”objektiivisesti” voidaan päätellä, ettei ikään perustuvaa erilaista kohtelua voida oikeuttaa asiaan liittymättömillä seikoilla, erityisesti sellaisilla, jotka liittyvät läheisesti direktiivin 2000/78 1 artiklassa kiellettyihin erotteluperusteisiin. Ikään, kuten myös muihin perusteisiin, perustuvalla erilaisella kohtelulla voi pikemminkin olla ainoastaan ”oikeutettuja tavoitteita”,[40] joista annetaan esimerkkejä direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa.

46. Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäiseen alakohtaan sisältyvällä ilmaisulla ”asianmukaiset ja tarpeen” kuvataan unionin oikeudessa tavanomaista oikeasuhteisuuden tutkimista.

47. Välittömän ikään perustuvan erilaisen kohtelun oikeuttaminen edellyttää näin ollen direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan nojalla sitä, että sen perustana olevalla toimenpiteellä on *oikeutettu tavoite* ja että toimenpide todetaan *oikeasuhteiseksi*.

b) Oikeutettu tavoite

48. FL:n 2 a §:n 3 momentin tavoitteet eivät käy ilmi lain sanamuodosta. Sen perusteella ei voida päätellä, miksi irtisanotut työntekijät, joilla on jo mahdollisuus saada tähänastisen työnantajansa rahoittamaa vanhuuseläkettä, eivät ole oikeutettuja irtisanomiskorvaukseen.

49. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että Tanskan sääntelyn kaltaisen sääntelyn pitäminen perusteltuna direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan osalta olisi automaattisesti mahdotonta. Myös asianomaisen sääntelyn yleisestä asiayhteydestä johdettujen muiden

40 – Saksankielisen version erityispiirteenä on, että siinä käytetään tässä yhteydessä kahta eri termiä (”legitim” ja ”rechtmäßig”); samantapainen ero muotoilussa on nähtävissä lisäksi italiankielisessä versiossa (”finalità legittima” ja ”giustificati obiettivi”). Kaikissa muissa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan kieliversioissa, nimittäin bulgarian-, englannin-, espanjan-, hollannin-, kreikan-, latvian-, liettuan-, maltan-, portugalin-, puolan-, ranskan-, romanian-, ruotsin-, slovakin-, sloveenin-, suomen-, tanskan-, tšekin-, unkarin- ja vironkielisessä versiossa, tätä ongelmaa ei sitä vastoin ole: osassa niitä käytetään ylipäätään ainoastaan yhdessä kohdassa yhtä adjektiiviä, joka voidaan kääntää sanalla ”legitim” tai ”rechtmäßig”, osassa taas käytetään kahdesti samaa adjektiiviä.

seikkojen perusteella voidaan yksilöidä sen taustalla oleva tavoite. [41]

50. Tietoa FL:n 2 a §:n 3 momentin tavoitteista saadaan nyt esillä olevassa asiassa lainsäädäntömateriaalista, [42] johon sekä Vestre Landsret että eräät asianosaiset ja muut osapuolet ovat vedonneet. Tämän materiaalin perusteella Tanskan lainsäätäjän lähtökohtana oli se, että irtisanotut työntekijät, joilla on mahdollisuus saada vanhuuseläkettä, poistuvat tavallisesti työmarkkinoilta. Tämän vuoksi he eivät ole oikeutettuja FL:n 2 a §:n 1 momentissa säädettyyn irtisanomiskorvaukseen, jonka tarkoituksena on ”helpottaa ikääntyvien työntekijöiden siirtymistä uuteen työsuhteeseen” heidän työskenneltyään useita vuosia saman työnantajan palveluksessa.

51. Tanskan lainsäätäjän pyrkimys helpottaa ikääntyvien työntekijöiden, jotka ovat menettäneet työpaikkansa ilman omaa syytään ja tarvitsevat siten uuden työpaikan, paluuta työmarkkinoille ja varmistaa heidän siirtymisensä uuteen työsuhteeseen sosiaalisesti siedettävällä tavalla on kiistatta työllisyyspoliittinen ja työmarkkinoita koskeva oikeutettu sosiaalipoliittinen tavoite. Tällaisella tavoitteella voidaan lähtökohtaisesti oikeuttaa ikään perustuvaa erilaista kohtelua irtisanomisen ja palkan osalta (direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäinen alakohta, luettuna yhdessä toisen alakohdan a alakohdan kanssa). [43]

c) Oikeasuhteisuuden tutkiminen

52. On kuitenkin tutkittava, oliko tämän oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi oikeasuhteista rajata FL:n 2 a §:ssä irtisanomiskorvaukseen oikeutettujen joukko työntekijöihin, joilla ei ole irtisanomisajankohtana vielä mahdollisuutta saada vanhuuseläkettä, kuten seuraa FL:n 2 a §:n 3 momentista, sellaisena kuin sitä on tulkittu Tanskan oikeuskäytännössä. Toisin sanoen on selvitettävä, oliko Tanskan lainsäätäjän tekemä irtisanomiskorvaukseen oikeutettujen joukon rajaaminen

41 – Edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 56 ja 57 kohta; edellä alaviitteessä 27 mainittu asia Age Concern England, tuomion 44 ja 45 kohta ja edellä alaviitteessä 22 mainittu asia Petersen, tuomion 39 ja 40 kohta.

42 – Nyt esillä olevassa asiassa kiistanalaisen säännöksen lisäämiseksi FL:ään tehdyn lakiehdotuksen perustelut (Folketingstidende 1970–1971, liite A, sarake 1334). Tuolloin esitetyt näkemykset vahvistettiin sittemmin ikään perustuvan syrjinnän osalta direktiivin 2000/78 täytäntöönpanon yhteydessä, nimittäin lakiehdotuksen L 92 perusteluissa (Folketingstidende 2004–2005 [1. kokoelma], liite A, s. 2686 ja 2701); viimeksi mainittu lakiehdotus johti lain nro 1417 antamiseen 22.12.2004.

43 – Vastaavasti edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Mangold, tuomion 59–61 kohta; edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 65 ja 66 kohta ja edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Kücükdeveci, tuomion 35 ja 36 kohta.

”asianmukaista ja tarpeen” kyseisen sosiaalipoliittisen tavoitteen saavuttamiseksi ja ettei tämä rajaaminen johda niiden työntekijöiden, joilta irtisanomiskorvaus evätään, oikeutettujen etujen kohtuuttomaan heikentymiseen. [44]

i) Asianmukaisuus (ei ilmeisen epäasianmukainen toimenpide)

53. Kansallisen lainsäätäjän käyttämä keino – nyt esillä olevassa asiassa irtisanomiskorvausta koskevan oikeuden rajaaminen henkilöihin, joilla ei ole vielä mahdollisuutta saada vanhuuseläkettä – on ”asianmukainen” direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetulla tavalla, jos se on *omiaan* takaamaan asetetun oikeutetun tavoitteen saavuttamisen, toisin sanoen helpottamaan taloudellisesti ikääntyvien työntekijöiden, jotka tarvitsevat irtisanomisensa jälkeen vielä työpaikan, siirtymistä uuteen työsuhteeseen. [45]

54. Oikeuskäytännössä on tunnustettu, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta niiden toimenpiteiden valinnassa, joilla niiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteet voidaan toteuttaa. [46] Kun nämä arviointia koskevat jäsenvaltioiden erioikeudet otetaan huomioon, unionin tuomioistuimen tehtäväksi jää varmistaa, että toteutetut toimenpiteet eivät vaikuta *kohtuuttomilta* [47] tai – toisin ilmaistuna – että toteutetut toimenpiteet *eivät ole ilmeisen epäasianmukaisia* asetetun tavoitteen saavuttamiseksi.

55. FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltaisella säänte lyllä varmistetaan, että irtisanomiskorvaus maksetaan ainoastaan työntekijöille, joilla ei ole vielä mahdollisuutta saada vanhuuseläkettä. Oikeutettuja irtisanomiskorvaukseen ovat siis ainoastaan henkilöt, joiden voidaan suurella todennäköisyydellä olettaa olevan jatkossakin työmarkkinoiden käytettävissä ja etsivän uutta työtä. Irtisanomiskorvauksella, joka maksetaan yksinomaan tälle selkeästi rajatulle henkilöjoukolle, toteutetaan kiistatta lainsäätäjän asettamaa tavoitetta tukea ainoastaan useita vuosia saman työnantajan palveluksessa olleita työntekijöitä, jotka ovat

44 – Viimeksi mainitusta edellytyksestä ks. vastaavasti edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 73 kohta.

45 – Adjektiivin ”angemessen” käyttäminen direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan saksankielisessä versiossa on epätavallista. Kuten muiden kieliversioiden tarkastelu osoittaa (englanniksi ”appropriate”, ranskaksi ”appropriés”, italiaksi ”appropriati”, espanjaksi ”adecuados”, portugaliksi ”apropriados”, hollanniksi ”passend”), saksan kielessä osuvampi adjektiivi olisi ollut ”geeignet” (suomeksi ”omiaan”). Käyttämällä käsitettä ”geeignet” olisi lisäksi sanan ”angemessen” harhaanjohtava toistaminen tämän säännöksen alku- ja loppuosassa voitu välttää, kuten muissa kieliversioissa on tehty.

46 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Mangold, tuomion 63 kohta; edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 68 kohta; edellä alaviitteessä 27 mainittu asia Age Concern England, tuomion 51 kohta; edellä alaviitteessä 22 mainittu asia Hütter, tuomion 45 kohta ja edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Kücükdeveci, tuomion 38 kohta. Vastaavasti myös direktiivin 2000/78 johdanto-osan 25 perustelukappale, jonka mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu voi edellyttää ”erityisiä säädöksiä, jotka voivat vaihdella jäsenvaltioissa vallitsevan tilanteen mukaan” (lainattu asiassa Palacios de la Villa, tuomion 69 kohta).

47 – Edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 72 kohta ja edellä alaviitteessä 22 mainittu asia Petersen, tuomion 70 kohta.

tosiasiassa siirtymässä uuteen työsuhteeseen. Samanaikaisesti tällä tavalla voidaan minimoida irtisanomiskorvauksen epätarkoituksenmukainen käyttö tai väärinkäyttö sellaisten henkilöiden toimesta, jotka eivät todellisuudessa enää etsi työtä ja haluavat tukeutua vanhuuseläkkeeseensä.

56. Pääasian kantaja ja komissio väittävät, että FL:n 2 a §:n 1 momentissa säädetystä irtisanomiskorvauksesta hyötyvät Tanskan lainsäätäjän nimenomaisesti asettamasta tavoitteesta poiketen paitsi ”ikääntyvät työntekijät” myös nuoremmat työntekijät, jotka ovat aloittaneet työuransa verrattain varhain ja työskennelleet useita vuosia saman työnantajan palveluksessa. Näin työntekijä voi saavuttaa jo alle 40-vuotiaana irtisanomiskorvausta koskevan oikeuden edellyttämän 12, 15 tai 18 vuoden palvelusajan, jos hän on aloittanut työskentelyn työnantajansa palveluksessa varhain ja työskentely on jatkunut yhtäjaksoisesti. Tällä väitteellä kyseenalaistetaan FL:n 2 a §:ään sisältyvän sääntelyn johdonmukaisuus.

57. On totta, että kansallinen lainsäädäntö on omiaan takaamaan ilmoitetun tavoitteen saavuttamisen vain, ”jos se tosiasiallisesti vastaa tavoitteeseen johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla”.[48] Mikäli kansallinen lainsäätäjä on tosiasiassa halunnut turvata ainoastaan uuteen työsuhteeseen siirtymässä olevien ja jo verrattain korkean iän saavuttaneiden työntekijöiden taloudellisen aseman, olisi todellakin epäjohdonmukaista maksaa irtisanomiskorvaus myös yhtä pitkään palvelleille nuoremmille työntekijöille.

58. Kuten Region Syddanmark ja Tanskan hallitus ovat kuitenkin selventäneet unionin tuomioistuimen oikeudenkäynnissä, irtisanomiskorvauksen on todellisuudessa tarkoitus hyödyttää *kaikkia* työntekijöitä, jotka ovat työskennelleet verrattain pitkään saman työnantajan palveluksessa, koska siirtyminen uuteen työsuhteeseen on erityisen vaikeaa heidän iästään riippumatta. Näin ollen ei ole aihetta epäillä Tanskan sääntelyn kaltaisen sääntelyn johdonmukaisuutta.[49]

48 – Ks. tästä yleisesti asia C-169/07, Hartlauer, tuomio 10.3.2009 (Kok., s. I-1721, 55 kohta) ja asia C-169/08, Presidente del Consiglio dei Ministri, tuomio 17.11.2009 (Kok., s. I-10821, 42 kohdan loppu, ns. Sardegna-tapaus) sekä erityisesti ikään perustuvan erilaisen kohtelun oikeuttamisesta edellä alaviitteessä 22 mainitut asia Petersen, tuomion 53 kohta ja asia Hütter, tuomion 46 ja 47 kohta, joissa käsitellään kansallisen sääntelyn ristiriitaisuutta ja sisäisen johdonmukaisuuden puuttumista.

49 – Myös yhteisöjen tuomioistuin korostaa uudemmassa oikeuskäytännössään sitä, että työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti palvelusajan osalta riippumatta siitä, minkä ikäisinä heidät on otettu palvelukseen (vrt. edellä alaviitteessä 22 mainittu asia Hütter, tuomion 47–50 kohta ja edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Kücükdeveci, tuomion 29–31 ja 40–42 kohta).

59. FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltainen sääntely ei näin ollen vaikuta ilmeisen epäasianmukaiselta lainsäätäjän asettaman sosiaalipoliittisen tavoitteen saavuttamiseksi. Se on siten ”asianmukainen” direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

ii) Tarpeellisuus

60. FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltainen sääntely on kuitenkin ”tarpeellinen” vain, jos asetettua oikeutettua tavoitetta ei olisi voitu saavuttaa vähemmän rajoittavalla mutta yhtä asianmukaisella keinolla.

61. Ongelmallista tässä yhteydessä on se, että FL:n 2 a §:n 3 momentilla Tanskan lainsäätäjä epää *yleisesti* oikeuden irtisanomiskorvaukseen työntekijöiltä, joilla on oikeus työnantajan osittain rahoittamaan eläkkeeseen, riippumatta siitä, haluavatko irtisanotut työntekijät tosiasiallisesti siirtyä eläkkeelle vai jatkaa työelämässä.

62. Kuten edellä on jo todettu, jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta niiden toimenpiteiden valinnassa, joilla niiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteet voidaan toteuttaa. [50] Tämä harkintavalta käsittää lähtökohtaisesti myös mahdollisuuden luopua yksinkertaisuuden vuoksi yksittäistapauksen tutkimisesta ja sen sijaan luokitella työntekijät tiettyihin tapausryhmiin tekemällä tyypittelyyn perustuvia arviointeja yleisten perusteiden mukaisesti, [51] vaikka oikeudenmukaisuus yksittäistapauksessa saattaakin kärsiä tästä.

63. Jäsenvaltioilla sosiaalipolitiikan alalla oleva harkintavalta ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevan periaatteen täytäntöönpanosta tehdään merkityksetön. [52]

64. Juuri näin nyt esillä olevassa asiassa kuitenkin tapahtuu. FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltaisessa sääntelyssä, jossa työnantaja vapautetaan automaattisesti velvoitteesta maksaa irtisanomiskorvausta siinä tapauksessa, että työntekijällä on oikeus työnantajan osittain rahoittamaan eläkkeeseen, melkeinpä kehotetaan työnantajaa irtisanomaan ensisijaisesti työntekijöitä, jotka ovat saavuttaneet vähimmäiseläkeiän. Työnantajan kannalta on

50 – Ks. edellä 54 kohta ja edellä alaviitteessä 46 mainittu oikeuskäytäntö.

51 – Ks. 1.4.2004 esittämäni ratkaisuehdotus asiassa C-19/02, Hlozek (tuomio 9.12.2004, Kok., s. I-11491, 57 ja 58 kohta).

52 – Edellä alaviitteessä 27 mainittu asia Age Concern England, tuomion 51 kohta; vastaavasti asia C-167/97, Seymour-Smith ja Perez, tuomio 9.2.1999 (Kok., s. I-623, 75 kohta); asia C-187/00, Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2003 (Kok., s. I-2741, 57 kohta) ja asia C-385/05, Confédération générale du travail ym., tuomio 18.1.2007 (Kok., s. I-611, 29 kohta). Vrt. myös edellä alaviitteessä 51 mainittu ratkaisuehdotukseni asiassa Hlozek, 59 kohta.

taloudellisesti houkuttelevampaa irtisanoa palveluksessaan yhtä pitkään olleista työntekijöistä ne, jotka ovat saavuttaneet tietyn iän eli vähimmäiseläkeiän.

65. Tästä riippumatta käytettävissä olisi ollut vähemmän rajoittavia keinoja sen takaamiseksi, että irtisanomiskorvaus maksetaan ainoastaan työntekijöille, jotka tosiasiassa ovat edelleen työmarkkinoiden käytettävissä ja etsivät uutta työpaikkaa. Tanskan lainsäätäjä olisikin voinut asettaa irtisanomiskorvauksen maksamisen edellytykseksi sen, että irtisanottu työntekijä ilmoittautuu tietyn vähimmäisajan kuluessa tosiasiallisesti työnhakijaksi eikä myöskään jätä hakemusta vanhuuseläkkeensä maksamiseksi tämän ajanjakson kuluessa. Työnantajan säästämiseksi kohtuuttomilta hallinnollisilta kuluilta työntekijä olisi voitu velvoittaa esittämään asianomaiset todisteet pyytämättä ja ennalta määrättynä ajankohtana. Kuten komissio toteaa, työntekijä olisi lisäksi voitu velvoittaa maksamaan takaisin tarkoituksenvastaisesti tai väärin perustein vaadittu irtisanomiskorvaus.

66. FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltaisella sääntelyllä ylitetään näin ollen se, mikä olisi tarpeen sen varmistamiseksi, että irtisanomiskorvaus maksetaan, kuten lainsäätäjä on tarkoittanut, pelkästään henkilöille, jotka tarvitsevat irtisanomisensa jälkeen vielä uuden työpaikan.

iii) Kohtuuton puuttuminen työntekijöiden asemaan

67. Vaikka FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltainen säännös katsottaisiin tarpeelliseksi kansallisen lainsäätäjän asettaman oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi, olisi vielä tutkittava, eikö sääntely loukkaa kohtuuttomasti työntekijöiden oikeutettuja vaatimuksia.

68. Tämä lisäarviointiperuste, jonka yhteisöjen tuomioistuin on muotoillut asiassa Palacios de la Villa antamassaan tuomiossa,[53] ilmentää viime kädessä unionin oikeuden yleisiin periaatteisiin kuuluvaa suhteellisuusperiaatetta. Sen mukaan toimenpiteistä, vaikka ne ovat asianmukaisia ja tarpeellisia oikeutettujen tavoitteiden saavuttamiseksi, *aiheutuvat haitat eivät saa olla liian suuria tavoiteltuihin päämääriin nähden*[54] (nk. oikeasuhteisuus suppeammassa merkityksessä). Toisin ilmaistuna kansallisella tasolla asetettu sosiaalipoliittinen tavoite on sovitettava kaikin mahdollisin tavoin yhteen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen kanssa,[55] ja asianomaisen jäsenvaltion tehtävänä on ”löytää

53 – Vastaavasti edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 73 kohta.

54 – Vakiintunut oikeuskäytäntö, ks. mm. asia 265/87, Schräder, tuomio 11.7.1989 (Kok., s. 2237, Kok. Ep. X, s. 109, 21 kohta); yhdistetyt asiat C-96/03 ja C-97/03, Tempelman ja van Schaijk, tuomio 10.3.2005 (Kok., s. I-1895, 47 kohta) ja yhdistetyt asiat C-379/08 ja C-380/08, ERG ym., tuomio 9.3.2010 (Kok., s. I-2007, 86 kohta).

55 – Asia C-476/99, Lommers, tuomio 19.3.2002 (Kok., s. I-2891, 39 kohta, miespuolisten ja naispuolisten työntekijöiden tasaarvoisen kohtelun periaatteesta) ja edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Mangold, tuomion 65 kohta (direktiiviin 2000/78 sisältyvästä yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta).

oikeudenmukainen tasapaino kysymyksessä olevien eri intressien välillä”.[56]

69. Irtisanottujen työntekijöiden intresseihin voi kuulua työelämässä jatkaminen monivuotisen työpaikan menettämisen jälkeen, vaikka heillä olisikin oikeus vanhuuseläkkeeseen. Tässä yhteydessä merkityksellistä on se, että unionin oikeuden nojalla jokaisella on oikeus tehdä työtä ja harjoittaa ammattia (Euroopan unionin perusoikeuskirjan 15 artiklan 1 kohta[57]). Tämä eurooppalainen perusoikeus koskee myös jäsenvaltioita, silloin kun ne toteuttavat unionin oikeutta, esimerkiksi nyt esillä olevan asian kannalta merkityksellistä direktiiviä 2000/78 (perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohta). Myös kansallisten säännösten tulkinnassa ja soveltamisessa on otettava huomioon tilanteet, jotka eivät ole vielä päättyneet.[58]

70. FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltainen sääntely vaikeuttaa sellaisten työntekijöiden, joilla on jo mahdollisuus saada vanhuuseläkettä, mahdollisuutta käyttää edelleen oikeuttaan tehdä työtä, koska heitä ei tueta uuteen työsuhteeseen siirtymisen yhteydessä taloudellisesti irtisanomiskorvauksella – toisin kuin muita yhtä pitkään palvelleita työntekijöitä. Myöskään direktiivin 2000/78 taustalla olevaa tavoitetta tukea ikääntyviä työntekijöitä, jotta he osallistuisivat työelämään nykyistä kauemmin,[59] ei mahdollisesti saavuteta yhtä hyvin tällä tavoin.

71. Irtisanottujen työntekijöiden intressi jatkaa työelämässä on saatettava oikeudenmukaiseen tasapainoon muiden intressien kanssa. Yhteisöjen tuomioistuin onkin asiassa Palacios de la Villa antamassaan tuomiossa myöntänyt, että työllisyys- ja työmarkkinapoliittisista syistä voi olla perusteltua tavallaan ”siirtää pakolliselle eläkkeelle” työntekijät, jotka ovat saavuttaneet säädetyn ikärajan.[60]

72. Jäsenvaltioiden ei – kuten ei myöskään työmarkkinaosapuolten – voi lähtökohtaisesti olla mahdotonta toteuttaa vähemmän rajoittavia toimenpiteitä kuin pakollinen eläkkeelle siirtäminen: FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltaisessa säännöksessä ei kielletä työntekijöitä, joilla on oikeus työnantajan

56 – Edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 71 kohta.

57 – Euroopan unionin perusoikeuskirja julistettiin juhlallisesti ensin 7.12.2000 Nizzassa (EYVL C 364, s. 1) ja sen jälkeen uudelleen 12.12.2007 Strasbourgissa (EUVL C 303, s. 1).

58 – Vastaavasti vakiintuneesta oikeuskäytännöstä seuraa, että uutta sääntöä sovelletaan välittömästi aikaisemman oikeussäännön soveltamisaikana syntyneen tilanteen tuleviin vaikutuksiin; ks. asia 143/73, SOPAD, tuomio 5.12.1973 (Kok., s. 1433, 8 kohta); asia C-162/00, Pokrzeptowicz-Meyer, tuomio 29.1.2002 (Kok., s. I-1049, 50 kohta); asia C-334/07 P, komissio v. Freistaat Sachsen, tuomio 11.12.2008 (Kok., s. I-9465, 43 kohta) ja asia C-226/08, Stadt Papenburg, tuomio 14.1.2010 (Kok., s. I-131, 46 kohta). Näin selittyy myös se, miksi yhteisöjen tuomioistuin on viitannut perusoikeuskirjaan sitovana primaarioikeutena edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Kücükdeveci, tuomion 22 kohta ja asiassa C-578/08, Chakroun, tuomio 4.3.2010 (Kok., s. I-1839, 44 kohta).

59 – Direktiivin 2000/78 johdanto-osan yhdeksäs perustelukappale.

60 – Edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, erityisesti tuomion 73 kohta.

osittain rahoittamaan eläkkeeseen, jatkamasta työelämässä. Asianomaisia työntekijöitä ei ainoastaan enää tueta taloudellisesti uuden työn etsinnässä samassa määrin kuin muita työntekijöitä, joilla ei ole vielä mahdollisuutta saada vanhuuseläkettä. Kuten Tanskan ja Saksan hallitukset korostavat, näin otetaan huomioon muun muassa työnantajien oikeutettu intressi rajoittaa irtisanomisista aiheutuvaa taloudellista rasitetta. [61]

73. Myös pelkän uuteen työsuhteeseen siirtymisen yhteydessä myönnettävää taloudellista tukea koskevan oikeuden menettäminen voi kuitenkin loukata merkittävästi irtisanotun työntekijän intressejä. Näin on silloin, kun irtisanotun työntekijän siirtyminen suoraan eläkkeelle johtaisi varhaisen eläkkeelle siirtymisen vuoksi eläkkeen huomattavaan alentamiseen tai muuhun merkittävään vähennykseen siihen eläkemäärään nähden, jonka työntekijä voi enimmillään saada. Tällaisessa tapauksessa hänen intressillään jatkaa työelämässä on erityisen suuri painoarvo. Mitä pitempään hän nimittäin jatkaa työelämässä, sitä suurempi hänen eläkkeensä tavallisesti on ja sitä vähemmän hänen eläkettään mahdollisesti alennetaan varhaisen eläkkeelle siirtymisen vuoksi.

74. Tätä voidaan selventää käyttämällä esimerkkinä Andersenin tapausta. Jos hän olisi päättänyt siirtyä elokuussa 2006 päättyneen työsuhteensa jälkeen suoraan eläkkeelle, hänen vuosittainen vanhuuseläkkeensä olisi ollut 125 374 DKK. [62] Jos eläkemaksuja olisi jatkettu samansuuruisina 1.6.2008 saakka ja eläkkeelle siirtymistä olisi lykätty tähän ajankohtaan, hänen vanhuuseläkkeensä olisi sitä vastoin noussut 152 611 DKK:uun, [63] toisin sanoen nimelliseläke olisi ollut yli 20 prosenttia suurempi, jos Andersen olisi jatkanut työskentelyä vajaat kaksi vuotta.

61 – Yhteisöjen tuomioistuin on korostanut, että välitöntä ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei voida perustella ”puhtaasti yksilöllisillä, työnantajan tilanteeseen liittyvillä tavoitteilla, kuten kustannusten alentaminen tai kilpailukyvyn parantaminen”. Samanaikaisesti yhteisöjen tuomioistuin ei ole kuitenkaan sulkenut pois sitä, että työnantajien intressit otetaan huomioon yleisen edun mukaisten työllisyys- ja työmarkkinapoliittisten tavoitteiden toteuttamisessa. Tanskan lainsäätäjä on siten oikeutetusti ottanut FL:n 2 a §:ään perustuvaa irtisanomiskorvausta koskevaa oikeutta muotoillessaan huomioon myös työnantajien intressin välttää kohtuutonta taloudellista rasitetta; vrt. tästä edellä alaviitteessä 27 mainittu asia Age Concern England, tuomion 51 kohta. Myös edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Kücükdeveci yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, etteivät sellaiset seikat kuin ”suurempi joustavuus henkilöstöhallinnossa” ja työnantajan taakan keventäminen tiettyjen työntekijäryhmien irtisanomisen osalta ole missään tapauksessa merkityksettömiä tässä yhteydessä (tuomion 39 kohta); yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että lainsäätäjän näiden tavoitteiden saavuttamiseksi valitsema lainsäädäntö ei ole ”asianmukainen kyseisen tavoitteen toteuttamiseen” (tuomion 40 kohta).

62 – Tämä summa olisi 31.8.2006 ollut 16 807,64 euroa eli noin 1 400 euroa kuukaudessa.

63 – Tämä summa olisi 1.6.2008 ollut 20 460,56 euroa eli noin 1 705 euroa kuukaudessa.

75. Kansallisen lainsäätäjän (tai työmarkkinaosapuolten) laajaan työ- ja sosiaalipoliittiseen harkintavaltaan kuuluu viime kädessä sen arvioiminen, missä määrin työntekijän varhaisen eläkkeelle siirtymisen vuoksi hänen eläkettään voidaan alentaa ja hänen suurimpaan mahdolliseen eläkemääräänsä voidaan tehdä muita vähennyksiä. Sikäli kuin on nähtävissä, Tanskan lainsäätäjä ei kuitenkaan ole ottanut tätä problematiikkaa juurikaan huomioon kiistanalaisen FL:n 2 a §:n 3 momentin [64] käyttöönoton sen paremmin kuin myöhemmän direktiivin 2000/78 täytäntöönpanonkaan yhteydessä. [65] Tanskan lainsäätäjä ei ylipäätään ole käyttänyt tätä koskevaa harkintavaltaansa.

76. FL:n 2 a §:n 3 momentissa ei erotella mitenkään työntekijöitä, joiden kohdalla yleinen eläkeikä on täyttynyt, ja työntekijöitä, joiden kohdalla on täyttynyt ainoastaan vähimmäiseläkeikä. Näitä kahta ryhmää ei kuitenkaan voida suoralta kädeltä ”niputtaa yhteen”, koska niillä on yksi ratkaiseva ero: ennen yleisen eläkeiän täyttymistä maksettavaa vanhuuseläkettä tavallisesti alennetaan huomattavasti, mistä voi aiheutua asianomaisille työntekijöille huomattavia taloudellisia menetyksiä. Lisäksi eläke on yleensä sitä pienempi, mitä kauempana yleisestä eläkeiästä työntekijä on.

77. FL:n 2 a §:n 3 momentin vuonna 1996 tehdystä uudistamisesta lähtien irtisanomiskorvausta ei ole maksettu tapauksissa, joissa irtisanottu työntekijä on liittynyt eläkejärjestelmään ennen 50 ikävuoden täyttymistä. Tästä kuitenkin seuraa ainoastaan, ettei oikeus niin sanottuihin pieneläkkeisiin vaikuta irtisanomiskorvausta koskevaan oikeuteen. FL:n 2 a §:n 3 momentti ei sitä vastoin estä sitä, että työntekijän eläkettä alennetaan huomattavasti varhaisen eläkkeelle siirtymisen vuoksi. Tämä voi johtaa ääritapauksessa siihen, että työntekijä, joka on liittynyt eläkejärjestelmään 49-vuotiaana ja menettää työpaikkansa 61-vuotiaana, menettää oikeutensa FL:n 2 a §:n 1 momentissa säädettyyn irtisanomiskorvaukseen, vaikka maksettuaan eläkemaksuja 12 vuotta työntekijä voi odottaa saavansa verrattain pientä työehtosopimukseen perustuvaa vanhuuseläkettä, jota vielä alennetaan, jos hän päättää hakea eläkettä heti irtisanomisensa jälkeen.

64 – Alun perin FL:n 2 a §:n 2 momentti.

65 – Kuten oikeudenkäyntiasiakirjoista ilmenee, Tanskan lainsäätäjä on tutkinut FL:n 2 a §:ää direktiivin 2000/78 täytäntöönpanon yhteydessä ainoastaan siltä osin, onko irtisanomiskorvauksen epääminen *nuoremmilta työntekijöiltä* puolueettomasti perustavissa. Tässä yhteydessä ei ilmeisesti ole sitä vastoin tarkasteltu sitä, syrjitäänkö FL:n 2 a §:n 3 momenttiin sisältyvällä sääntelyllä iän perusteella *ikääntyviä työntekijöitä*, joilla on jo mahdollisuus saada vanhuuseläkettä (vrt. myös edellä alaviite 42).

78. Kaiken kaikkiaan FL:n 2 a §:n 3 momentin kaltaisen säännöksen ei siten voida katsoa ilmentävän oikeudenmukaista tasapainoa eri intressien välillä. Tällä säännöksellä loukataan kohtuuttomasti sen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä, koska siinä oletetaan kumoamattomasti, että irtisanotut työntekijät poistuvat aina työmarkkinoilta, vaikka siitä aiheutuu heille huomattavia taloudellisia menetyksiä yksilöllisen enimmäiseläkkeen määrän osalta. Työntekijällä on kuitenkin oikeutettu intressi jatkaa työskentelyä, jos siirtyminen suoraan eläkkeelle johtaisi sen varhaisuuden vuoksi eläkkeen huomattavaan alentamiseen tai muihin vähennyksiin siihen enimmäiseläkkeeseen nähden, johon hän on oikeutettu.

79. Nyt esillä oleva asia eroaa siten perustavasti asiasta Palacios de la Villa, jossa sovellettavat Espanjan säännökset ja työehtosopimusten ehdot eivät liittyneet vähimmäiseläkeiän vaan yleisen eläkeiän saavuttamiseen ja jossa kantajalle oli jo kertynyt suurin mahdollinen eläke. [66]

66 – Edellä alaviitteessä 2 mainittu asia Palacios de la Villa, tuomion 24, 27 ja 30 kohta.

iv) Välipäätelmä

80. FL:n 2 a §:n 3 momenttiin sisältyvän kaltainen sääntely ei ole tarpeellinen asetetun tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi se johtaa asianomaisten työntekijöiden intressien kohtuuttomaan loukkaamiseen. Näistä syistä FL:n 2 a §:n 3 momentista seuraavaa välitöntä ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei voida perustella direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan nojalla.

3. Seuraukset pääasian oikeusriidan kannalta

81. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisen tuomioistuimen velvollisuutena on kansallista oikeutta soveltaessaan tulkita sitä mahdollisimman pitkälle kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti siten, että saadaan aikaan direktiivissä määritelty tavoite ja noudatetaan siten SEUT 288 artiklan kolmatta kohtaa. [67]

82. Tätä velvollisuutta direktiivin mukaiseen tulkintaan rajoittavat kuitenkin yleiset oikeusperiaatteet, erityisesti oikeusvarmuutta ja taannehtivuuskieltoa koskevat periaatteet,

67 – Ks. mm. asia 14/83, von Colson ja Kamann, tuomio 10.4.1984 (Kok., s. 1891, Kok. Ep. VII, s. 557, 26 kohta); yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004 (Kok., s. I-8835, 113 kohta); edellä alaviitteessä 20 mainitut asia Impact, tuomion 98 kohta ja yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 197 kohta sekä edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Kücükdeveci, tuomion 47 kohta.

eikä se voi olla perustana kansallisen oikeuden contra legem -tulkinnalle. [68]

83. Lisäksi direktiivin mukaisen tulkinnan periaate edellyttää, että kansalliset tuomioistuimet ottavat huomioon kansallisen oikeuden säännökset kokonaisuudessaan ja tekevät tulkintamenetelmiään käyttäen toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen taatakseen kyseessä olevan direktiivin täyden tehokkuuden ja saavuttaakseen tuloksen, joka vastaa direktiivillä tavoiteltua päämäärää. [69] Tätä tarkoitusta varten kansallisten tuomioistuinten on käytettävä niille kansallisessa oikeudessa annettua harkintavaltaa täysimääräisesti. [70]

84. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tutkia, voidaanko ja missä määrin FL:n 2 a §:n 3 momenttia voidaan tulkita direktiivin 2000/78 edellä tarkasteltujen säännösten mukaisella tavalla. Haluamatta ennakoida Vestre Landsretin, joka on yksin toimivaltainen tulkitsemaan kansallista lainsäädäntöä, [71] tekemää arviointia, direktiivin mukainen tulkinta vaikuttaa minusta täysin mahdolliselta nyt esillä olevassa asiassa. FL:n 2 a §:n 3 momenttiin sisältyvän poikkeussäännöksen tähänastinen tiukka soveltaminen perustuu joka tapauksessa ainoastaan sen Tanskan oikeuskäytännön mukaiseen tulkintaan. Säännöksen sanamuoto (”Mikäli työntekijä saa palvelussuhteen päättyessä –– vanhuuseläkettä ––”) voitaisiin myös ymmärtää siten, että säännöksen soveltamisalaan kuuluvat ainoastaan henkilöt, jotka *tosiasiallisesti saavat* vanhuuseläkettä, eikä sillä tarkoitettaisi väistämättä myös henkilöitä, joilla on ainoastaan *mahdollisuus saada* vanhuuseläkettä. [72]

85. Mikäli FL:n 2 a §:n 3 momenttia ei olisi mahdollista tulkita direktiivin mukaisesti, tätä säännöstä olisi jätettävä soveltamatta pääasiassa sillä seurauksella, [73] että

68 – Asia C-105/03, Pupino, tuomio 16.6.2005 (Kok., s. I-5285, 44 ja 47 kohta) ja edellä alaviitteessä 20 mainitut asia Impact, tuomion 100 kohta ja yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 199 kohta.

69 – Edellä alaviitteessä 67 mainitut yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 115, 116, 118 ja 119 kohta ja edellä alaviitteessä 20 mainitut asia Impact, tuomion 101 kohta ja yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 200 kohta; vastaavasti jo asia C-106/89, Marleasing, tuomio 13.11.1990 (Kok., s. I-4135, Kok. Ep. X, s. 599, 8 kohta), jossa yhteisöjen tuomioistuin korosti sitä, että kansallisen tuomioistuimen on ”tulkittava kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti”.

70 – Edellä alaviitteessä 67 mainittu asia von Colson ja Kamann, tuomion 28 kohta; ks. myös asia 157/86, Murphy ym., tuomio 4.2.1988 (Kok., s. 673, Kok. Ep. IX, s. 353, 11 kohta) ja asia C-208/05, ITC, tuomio 11.1.2007 (Kok., s. I-181, 68 kohta).

71 – Asia C-212/04, Adeneler ym., tuomio 4.7.2006 (Kok., s. I-6057, 103 kohta); asia C-506/04, Wilson, tuomio 19.9.2006 (Kok., s. I-8613, 34 kohta) ja edellä alaviitteessä 20 mainitut yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 48 kohta.

72 – Kuten Tanskan hallitus toteaa kirjallisissa huomautuksissaan, FL:n 2 a §:n 3 momenttia koskeva tähänastinen käytäntö perustuu säännöksen teleologisesti suppeaan tulkintaan, jossa tanskan kielen verbi ”vil” ymmärretään ”kan”-sanan merkityksessä.

73 – Vakiintunut oikeuskäytäntö; ks. esim. edellä alaviitteessä 20 mainittu asia Marshall, tuomion 55 ja 56 kohta, jonka mukaan tasa-arvoista kohtelua koskevaan periaatteeseen ”voidaan vedota sellaista valtion viranomaista vastaan, joka toimii työnantajana, jokaisen sellaisen kansallisen säännöksen soveltamisen estämiseksi, joka ei ole kyseisen [periaatteen] mukainen”; ks. lisäksi edellä alaviitteessä 70 mainittu asia ITC, tuomion 69 kohta ja edellä alaviitteessä 22 mainittu asia Petersen, tuomion 80 ja 81 kohta.

irtisanomiskorvaus olisi myönnettävä FL:n 2 a §:n 1 momentin nojalla myös Andersenin tilanteessa olevalle henkilölle. Sillä niin kauan kuin kansallinen lainsäätäjä ei ole toteuttanut yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen voidaan varmistaa ainoastaan antamalla epäedullisessa asemassa olevaan ryhmään kuuluville henkilöille samat edut kuin etuoikeutettuun ryhmään kuuluville. [74]

4. Loppuhuomautukset

86. Hyödyllisen vastauksen antamiseksi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämään ennakkoratkaisupyyntöön on täydellisyyden vuoksi syytä huomauttaa vielä seuraavaa.

87. Se, että FL:n 2 a §:n 1 momentissa irtisanomiskorvauksen maksaminen edellyttää monivuotista yhtäjaksoista työskentelyä saman työnantajan palveluksessa, voisi viitata siihen, ettei korvauksen tarkoituksena ja tavoitteena ole yksinomaan uuteen työsuhteeseen siirtymisen tukeminen taloudellisesti. Tällaisella irtisanomiskorvauksella voitaisiin pikemminkin – ainakin osittain – myös palkita työntekijän työnantajauskollisuutta.

88. Asianosaiset ja muut osapuolet olivat eri mieltä tähän liittyvästä unionin tuomioistuimen esittämästä kysymyksestä, sisältyykö FL:n 2 a §:ään tällainen työnantajauskollisuuden palkitsemista koskeva tekijä. Tanskan hallituksen, Region Syddanmarkin ja komission mukaan näin ei ole, kun taas pääasian kantajalla on asiasta päinvastainen näkemys. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on lopulta ottaa kantaa tähän kysymykseen. [75]

89. Mikäli FL:n 2 a §:ään sisältyvän sääntelyn tarkoituksena on ainakin osittain palkita pitkäaikaista työnantajauskollisuutta, tämä olisi pakottava lisäsyy olla epäämättä irtisanomiskorvausta työntekijöiltä ainoastaan siitä syystä, että heillä on jo eläkeoikeus. Työnantajauskollisuuden palkitsemisen kannalta ei nimittäin ole merkitystä sillä, voiko työntekijä saada vanhuuseläkettä irtisanomisajankohtana vai ei.

74 – Vakiintunut oikeuskäytäntö; ks. mm. yhdistetyt asiat C-231/06–C-233/06, Jonkman ym., tuomio 21.6.2007 (Kok., s. I-5149, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

75 – Edellä alaviitteessä 22 mainittu asia Petersen, tuomion 42 kohta.

VI Ratkaisuehdotus

90. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Vestre Landsretin ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Jos saman työnantajan palveluksessa pitkään olleille irtisanotuille työntekijöille maksetaan lakisääteinen irtisanomiskorvaus, jonka tarkoituksena on helpottaa taloudellisesti uuteen työsuhteeseen siirtymistä, on direktiivin 2000/78/EY 2 ja 6 artiklan vastaista evätä tämä irtisanomiskorvaus työntekijöiltä, joilla on työsuhteen päättyessä mahdollisuus saada vanhuuseläkettä, mikäli tässä yhteydessä ei oteta huomioon sitä,

– saako työntekijä työsuhteen päättyessä tosiasiallisesti vanhuuseläkettä vai onko hän edelleen työmarkkinoiden käytettävissä ja

– johtaisiko eläkkeelle siirtyminen työsuhteen päättyessä työntekijän varhaisen eläkkeelle siirtymisen vuoksi eläkkeen huomattavaan alentamiseen tai muutoin huomattaviin taloudellisiin menetyksiin eläkkeen määrässä.