UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

21 päivänä heinäkuuta 2011 *

Yhdistetyissä asioissa C-159/10 ja C-160/10,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyynnöistä, jotka Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Saksa) on esittänyt 29.3.2010 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 2.4.2010, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

Gerhard Fuchs (C-159/10) ja

Peter Köhler (C-160/10)

vastaan

Land Hessen,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues sekä tuomarit A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh ja P. Lindh (esittelevä tuomari),

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

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

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 5.4.2011 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Land Hessen, edustajanaan Rechtsanwalt M. Deutsch,

– Saksan hallitus, asiamiehinään T. Henze ja J. Möller,

– Irlanti, asiamiehinään D. O'Hagan ja B. Doherty,

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

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 6 artiklan 1 kohdan tulkintaa.

2 Nämä pyynnöt on esitetty asioissa, joissa asianosaisina ovat Gerhard Fuchs ja Peter Köhler sekä Land Hessen ja jotka koskevat ensin mainittujen siirtämistä eläkkeelle 65 vuoden iässä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 8, 9 ja 11 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(8) Helsingissä 10 ja 11 päivänä joulukuuta 1999 kokoontunut Eurooppa-neuvosto hyväksyi vuoden 2000 työllisyyden suuntaviivat. Niissä korostetaan tarvetta saada aikaan sellaiset olosuhteet, jotka edistävät sosiaalista osallisuutta työmarkkinoilla. Sopimalla yhdenmukaisista menettelytavoista pyritään torjumaan esimerkiksi vammaisiin kohdistuvaa syrjintää. Suuntaviivoissa painotetaan myös,

että on kiinnitettävä erityistä huomiota ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen, jotta he osallistuisivat työelämään nykyistä kauemmin.

(9) Työ ja ammatti ovat keskeisiä tekijöitä yhtäläisten mahdollisuuksien takaamisessa kaikille, ja niiden kautta kansalaiset voivat osallistua täysimittaisesti talous-, kulttuuri- ja yhteiskunnalliseen elämään sekä kehittyä henkilökohtaisesti.

– –

(11) –– ikään –– perustuva syrjintä voi haitata [EU-sopimuksen] tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista, elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä henkilöiden vapaata liikkuvuutta."

4 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."

5 Kyseisen direktiivin 1 artiklan mukaan direktiivin ”tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”.

6 Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa 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.”

7 Direktiivin 3 artiklan, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”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;

_ _”

8 Saman direktiivin 6 artiklan 1 ja 2 kohdassa 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 saami[selle],

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."

Kansallinen säännöstö

9 Saksan liittovaltion lainsäätäjä on pannut direktiivin 2000/78 täytäntöön 14.8.2006 annetulla yleisellä yhdenvertaista kohtelua koskevalla lailla (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. 2006 I, s. 1897), sellaisena kuin se on muutettuna 5.2.2009 annetun lain (BGBl. 2009 I, s. 160) 15 §:n 66 momentilla.

10 Liittovaltion lainsäätäjä antoi osavaltioiden ja kuntien vakituisten virkamiesten eläkkeelle siirtymistä koskevat säännökset, jotka on esitetty virkamiesten asemaa koskevasta sääntelystä osavaltioissa 17.6.2008 annetun liittovaltion lain (Beamtenstatusgesetz; BGBl. 2008 I, s. 1010), sellaisena kuin se on muutettuna 5.2.2009 annetun lain (BGBl. 2009 I, s. 160) 15 §:n 16 momentilla, 25 §:ssä seuraavasti:

"Vakituiset virkamiehet siirretään eläkkeelle heidän saavutettuaan ikärajan."

11 Kyseisessä säännöksessä ei määritetä sinällään tätä ikärajaa, vaan sen vahvistaminen annetaan osavaltioiden tehtäväksi.

12 Hessenin osavaltion virkamieslain (Hessisches Beamtengesetz), sellaisena kuin se on muutettuna 14.12.2009 annetulla lailla (jäljempänä HBG), 50 §:ssä vahvistetaan Hessenin osavaltion virkamiesten pakollinen eläkeikä seuraavasti:

”(1) Vakituiset virkamiehet siirtyvät eläkkeelle sen kuukauden lopussa, jonka aikana he täyttävät 65 vuotta (ikäraja).

(2) Jäljempänä mainittuihin vakituisiin virkamiehiin sovelletaan 1 momentista poiketen seuraavia säännöksiä:

1. julkisten koulujen opettajat siirtyvät eläkkeelle sen kouluvuoden viimeisen kuukauden lopussa, jonka aikana he täyttävät 65 vuotta

2. professorit, korkeakouluopettajat, tieteelliset ja taiteelliset avustajat sekä osavaltion korkeakouluissa erityistehtäviä hoitavat opettajat siirtyvät eläkkeelle sen lukukauden viimeisen kuukauden lopussa, jonka aikana he täyttävät 65 vuotta.

(3) Yksikön edun sitä edellyttäessä ja virkamiehen pyynnöstä eläkkeelle siirtymistä voidaan virkamiehen täytettyä 65 vuotta lykätä määräajaksi enintään vuodeksi kerrallaan siihen asti, että hän täyttää 68 vuotta. Päätöksen tekee ylin esimiehenä toimiva viranomainen tai tämän nimittämä viranomainen.”

13 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää, että vuoteen 1992 saakka virkamiehelle annettiin lupa jatkaa työskentelyä ikärajan saavuttamisen jälkeen, jos sitä pyydettiin ja jos se ei ollut ristiriidassa yksikön edun kanssa. Kyseisestä vuodesta alkaen työskentelyn jatkaminen on edellyttänyt sitä, että se on yksikön edun mukaista.

14 HBG:ssä on erityissäännös, joka koskee pormestarien tai alueellisten neuvonantajien (Landrat-Wahlbeamter) kaltaisten välittömillä vaaleilla määräajaksi nimitettyjen virkamiesten ikärajaa. Kyseiset virkamiehet siirtyvät eläkkeelle täyttäessään 71 vuotta, jos heidän toimikautensa ei ole päättynyt kyseisenä päivänä.

15 Liittovaltion tasolla virkamiehiin sovellettava yleinen ikäraja on 12.2.2009 saakka ollut 65 vuotta. Kyseisen päivämäärän jälkeen lainsäädännössä on säädetty ikärajan asteittaisesta nostamisesta 67 vuoteen. Pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan eräät osavaltiot, muttei kuitenkaan Hessenin osavaltio, olivat antaneet samankaltaisia säännöksiä.

16 Julkishallinnon ulkopuolella myös sosiaaliturvalain VI osassa (Sozialgesetzbuch, sechstes Buch), jota sovelletaan yksityisoikeuden piiriin kuuluviin työntekijöihin, 35 §:ssä on säädetty 1.1.2008 lähtien vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän asteittaisesta nostamisesta 67 vuoteen. Siirtymäsäännösten nojalla kyseinen ikä on ennen 1.1.1947 syntyneiden henkilöiden osalta edelleen 65 vuotta.

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

17 Pääasioiden taustalla olevat tosiseikat ovat lähes samanlaiset, ja ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on esittänyt samat kysymykset.

18 Pääasioiden kantajat eli vuonna 1944 syntyneet Fuchs ja Köhler hoitivat johtavan syyttäjän tehtäviä siihen saakka, kunnes he täyttivät vuoden 2009 kuluessa 65 vuotta, jolloin heidän oli normaalisti siirryttävä eläkkeelle HBG:n 50 §:n 1 momentin nojalla.

19 Asianomaiset pyysivät saada hoitaa tehtäviään vielä vuoden ajan vetoamalla HBG:n 50 §:n 3 momenttiin.

20 Koska Hessenin osavaltion oikeusministeri hylkäsi heidän pyyntönsä sillä perusteella, ettei yksikön etu edellyttänyt heidän pitämistään palveluksessa, pääasian kantajat yhtäältä tekivät mainitulle ministerille oikaisuvaatimuksen ja toisaalta panivat vireille välitoimimenettelyn Verwaltungsgericht Frankfurt am Mainissa.

21 Kyseinen tuomioistuin hyväksyi näin esitetyt välitoimihakemukset ja määräsi Hessenin osavaltion pitämään Fuchsin ja Köhlerin edelleen palveluksessaan. Verwaltungsgericht Frankfurt am Mainin antamista ratkaisuista valitettiin kuitenkin Hessischer Verwaltungsgerichtshofiin, joka kumosi ne ja hylkäsi asianomaisten esittämät välitoimihakemukset. Asianomaiset eivät ole enää voineet hoitaa johtavan syyttäjän tehtäväänsä, ja he ovat saaneet vanhuuseläkettä 1.10.2009 alkaen.

22 Koska myös Fuchsin ja Köhlerin oikaisuvaatimukset hylättiin Hessenin osavaltion oikeusministerin päätöksillä, asianomaiset nostivat kyseisistä päätöksistä kanteen Verwaltungsgericht Frankfurt am Mainissa.

23 Kyseinen tuomioistuin epäilee syyttäjän tehtävien hoitamiselle vahvistetun ikärajan yhteensoveltuvuutta etenkin direktiivin 2000/78 6 artiklan kanssa. Sen mukaan kyseisiä tehtäviä hoitavien henkilöiden automaattinen eläkkeelle siirtäminen 65 vuoden iässä merkitsee direktiivin 2000/78 säännösten vastaista ikään perustuvaa syrjintää.

24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että riidanalainen säännös on otettu käyttöön ajankohtana, jolloin katsottiin, ettei työkyky ole enää kyseisen iän

saavuttamisen jälkeen riittävä. Nykyisin tutkimukset osoittavat, että työkyky vaihtelee henkilön mukaan. Eliniän piteneminen on lisäksi johtanut siihen, että lainsäätäjä on lykännyt liittovaltion tasolla toimivien virkamiesten ja yksityisen sektorin työntekijöiden osalta eläkkeelle siirtymisen ja eläkeoikeuden syntymisen yleisen ikärajan 67 vuoteen. HBG:ssä säädetään lisäksi, että vaaleilla nimitetyt virkamiehet voivat hoitaa tehtäviään 71 vuoden ikään saakka.

25 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan Hessenin osavaltion huomautuksista, joihin on liitetty HBG:n vuoden 1962 versio, ilmenee, että kyseisellä lailla pyritään edistämään nuorempien työllisyyttä ja turvaamaan siten asianmukainen ikärakenne. Kyseessä ei kuitenkaan ole oikeutettu tavoite, koska kansallisessa oikeudessa ei ole säädetty riittävän täsmällisestä kriteeristä sellaisen ikärakenteen määrittämiseksi, jota voitaisiin pitää suotuisana tai epäsuotuisana. Tällainen tavoite ei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan ole myöskään yleisen edun vaan työnantajan yksilöllisen edun mukainen. Joka tapauksessa Hessenin osavaltio ei ole lausunut mitään asianmukaisena pitämänsä ikärakenteen luonteesta eikä syistä. Sen esittämät luvut osoittavat, että huomattava osa syyttäjälaitoksen henkilöstöstä koostuu jo nuorista henkilöistä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa vielä viimeaikaisten tutkimusten osoittavan, etteivät ikärajan saavuttaneiden henkilöiden automaattinen eläkkeelle siirtäminen ja nuorempien henkilöiden ammattiin ryhtyminen korreloi keskenään. Mainittu tuomioistuin pohtii myös sitä, voivatko luvut, jotka koskevat vain Hessenin osavaltiota ja siellä julkisoikeuden piiriin kuuluvia virkamiehiä, jotka edustavat vain pientä osaa mainitun osavaltion palvelukseen kuuluvista henkilöistä ja asianomaisen jäsenvaltion työntekijöistä, osoittaa, että yleisen edun mukainen tavoite on olemassa, ja sitä, eikö tällainen tavoite edellyttäisi asian tarkastelua ylemmällä tasolla, etenkin kaikkien Hessenin osavaltion virkamiesten ja sen palvelukseen kuuluvien henkilöiden tasolla tai kaikkien mainitun jäsenvaltion virkamiesten ja sen palvelukseen kuuluvien henkilöiden tasolla.

26 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa vielä, että syyttäjien eläkkeelle siirtymiset eivät aina johda palvelukseenottoihin vapaaksi tulleiden virkojen täyttämiseksi. Se antaa ymmärtää, että Hessenin osavaltio pyrkisi tällä tavalla talousarviosäästöihin.

27 Kyseisen tuomioistuimen mukaan tietyt toimenpiteet eivät myöskään ole johdonmukaisia. Tämä koskee erityisesti mahdollisuutta pitää työntekijät palveluksessa 68 ikävuoteen saakka huolimatta yleisestä oletuksesta, jonka mukaan he ovat työkyvyttömiä 65 vuoden iästä alkaen, vapaaehtoisten eläkkeelle siirtymisten ennen viimeksi mainitun iän saavuttamista jarruttamista sekä eräissä laeissa jo säädettyä eläkeiän nostamista.

28 Näin ollen ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on päättänyt lykätä asioiden käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Perustuvatko [HBG:n] säännökset, joissa säädetään virkamiehiä koskevasta lähtökohtaisesti pakottavasta ikärajasta, jonka saavuttamisesta seuraa virkamiehen siirtyminen eläkkeelle, unionin oikeuden perusteiden mukaan johonkin yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen?

Tässä yhteydessä esitetään erityisesti seuraavat yksittäiset kysymykset:

– Mitä yksityiskohtaisia vaatimuksia on asetettava tällaiselle yleisen edun mukaiselle tavoitteelle unionin oikeuden näkökulmasta? Mitä täydentäviä kysymyksiä kansallisen tuomioistuimen pitäisi lisäksi esittää tosiseikkojen selvittämiseksi?

– Onko intressi talousarviovarojen ja henkilöstömenojen säästämiseen, tässä tapauksessa siten, että vältetään uusia palvelukseenottoja ja vähennetään siten henkilöstömenoja, direktiivin 2000/78 – – 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu oikeutettu tavoite?

– Voidaanko julkisen työnantajan tavoite kyetä suunnittelemaan tietyllä varmuudella virkamiesten lopullinen poistuminen palveluksesta tunnustaa yleisen edun mukaiseksi tavoitteeksi silloinkin, kun jokainen julkinen työnantaja

voi kehittää Hessenin virkamieslain tai virkamiesten asemaa koskevan lain soveltamisalalla omia henkilöstösuunnitelmia koskevia näkemyksiään ja panna ne täytäntöön?

– Voidaanko intressi ’edulliseen ikäjakaumaan’ tai ’edulliseen ikärakenteeseen’ tunnustaa yleisen edun mukaiseksi tavoitteeksi, vaikka tässä yhteydessä puuttuvat yleiset standardit tai säännökset, jotka koskisivat ikäjakauman tai ikärakenteen oikeellisuutta?

– Voidaanko intressiä hankkia etenemismahdollisuuksia virassa oleville, jo palvelukseen otetuille virkamiehille pitää direktiivin 2000/78 – – 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna yleisen edun mukaisena oikeutettuna tavoitteena?

– Onko ikärajaa koskevalla sääntelyllä, jolla pyritään välttämään yksittäiset riidat iäkkäämpien työntekijöiden kanssa heidän työkykynsä säilymisestä, olla yleisen edun mukainen oikeutettu tavoite?

– Edellyttääkö direktiivin 2000/78 – – 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu yleinen etu yksittäiset julkiset ja/tai yksityiset työnantajat (Dienstherren und/oder Arbeitgeber) kattavaa työmarkkinapoliittista lähestymistapaa laajempaa lähestymistapaa palkkatyön alalla, milloin se sitä edellyttää ja kuinka yhtenäinen ja sitova tämän lähestymistavan tulee olla?

– Voivatko yksittäiset julkiset tai yksityiset työnantajat, joiden palveluksessa on työntekijäryhmiä – tässä tapauksessa vain Hessenin virkamieslain soveltamisalaan kuuluvia virkamiehiä – ylipäänsä noudattaa yleisen edun mukaisia tavoitteita, kun ikärajoja koskevat säännökset ovat voimassa näin rajoitetusti?

– Millä edellytyksillä yksittäisten julkisten työnantajien noudatettavissa olevia tavoitteita, joista ei ole kuitenkaan säädetty sitovasti, on pidettävä direktiivin 2000/78 – – 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla yleisen edun mukaisina, kun eläkeiän ylittymisen vuoksi on vapautunut virkoja, jotka voidaan täyttää uusilla palvelukseenotoilla, mahdollisesti sen jälkeen kun on ensin ylennetty jo virassa olevia virkamiehiä? Edellyttääkö yleinen etu sellaisten yleisluontoisten väitteiden lisäksi, joiden mukaan säännös palvelee tätä tavoitetta, myös tilastotietoja tai muita tietoja, joista voidaan päätellä, että tällainen tavoite on riittävän vakava ja että se todellisuudessa voi toteutua?

2) a) Mitä vaatimuksia on konkreettisesti asetettava sille, että ikärajoja koskeva sääntely, sellaisena kuin se sisältyy Hessenin virkamieslain säännöksiin, on sopiva ja asianmukainen?

b) Tarvitaanko tarkempia selvityksiä, jotta voitaisiin määritellä niiden virkamiesten – todennäköinen – lukumäärä, jotka pysyvät vapaaehtoisesti virassaan ikärajan ylityttyä, verrattuna niiden virkamiesten lukumäärään, jotka saavat joka tapauksessa ikärajan saavuttamisen jälkeen eläkkeen lyhentämättömänä ja haluavat siksi joka tapauksessa erota palveluksesta? Eikö olisi asianmukaista asettaa tällöin vapaaehtoisuus etusijalle pakolliseen palveluksesta eroamiseen nähden niin kauan kuin eläkkeen alentamista koskevilla säännöksillä, joita sovelletaan silloin, kun eläkkeelle siirrytään ennen sääntöjenmukaista ikärajaa, huolehditaan siitä, että epäasianmukaiset eläkebudjettiin kohdistuvat kulut ja siihen liittyvät henkilöstökulut vältetään (vapaaehtoisuus ennen pakkoa asianmukaisempana ja kaiken kaikkiaan vähintään yhtä sopivana sääntelynä)?

c) Voidaanko pitää asianmukaisena ja tarpeellisena sitä, että virkamiesten saavuttaessa tietyn korkean iän – kuten tässä tapauksessa 65 vuotta – heidän oletetaan yleisesti olevan työkyvyttömiä, ilman että tätä olettamusta voitaisiin osoittaa vääräksi, ja virkasuhde lakkaa siten automaattisesti?

d) Onko asianmukaista asettaa edellytykseksi virkasuhteessa työskentelyn jatkamiselle siihen saakka, kun asianomainen täyttää 68 vuotta – mikä on sinänsä mahdollista –, joka tapauksessa yksinomaan julkisen työnantajan erityinen intressi, ilman että tällaiset intressit kuitenkaan pakottaisivat virkasuhteen päättämiseen ilman mitään oikeudellista mahdollisuutta vedota virkasuhteeseen uudelleen?

e) Johtaako ikärajaa koskeva sääntely, josta välttämättä seuraa virasta eroaminen sen sijaan, että tyydyttäisiin vahvistamaan direktiivin 2000/78 – – 6 artiklan 2 kohdassa sallitulla tavalla edellytykset oikeudelle lyhentämättömään eläkkeeseen, siihen, että aliarvioidaan epäasianmukaisella tavalla vanhempien ihmisten vaatimukset verrattuna nuorten ihmisten vaatimuksiin, joita ei lähtökohtaisesti voida pitää tärkeämpinä?

f) Siltä osin kuin uusien palvelukseenottojen ja/tai ylennysten helpottamisen tavoite tunnustetaan oikeutetuksi on pohdittava sitä, mitä täsmällisempiä vaatimuksia on asetettava tosiseikkojen osalta sen osoittamiseksi, missä määrin kukin ikärajaa koskevaan sääntelyyn vetoava yksittäinen julkinen työnantaja tai kaikki sääntelyn soveltamisalaan kuuluvat julkiset työnantajat käyttävät tosiasiallisesti näitä mahdollisuuksia, yleiset työmarkkinat mukaan luettuina tai pois suljettuina?

g) Kun otetaan huomioon nykyään jo havaittavissa oleva väestörakenteesta johtuva puute työmarkkinoilla sekä samaan aikaan ilmennyt kaikenlaisen ammattityövoiman tarve, eli myös liittovaltion ja osavaltioiden julkishallinnon tarpeet, onko asianmukaista ja tarpeellista, että työkykyiset virkamiehet, jotka haluavat edelleen jatkaa virassaan, pakotetaan kuitenkin eroamaan virkasuhteestaan, vaikka samaan aikaan vallitsee huomattava ja työmarkkinoiden välityksellä vaikeasti täytettävissä oleva henkilöstötarve? Tarvitaanko tässä yhteydessä alakohtaisia työmarkkinatietoja, jotka olisi mahdollisesti myöhemmin vielä kerättävä?

3) a) Mitä vaatimuksia on asetettava ikärajoja koskevien Hessenin ja mahdollisesti myös liittovaltion säännösten johdonmukaisuudelle?

b) Voidaanko Hessenin virkamieslain 50 §:n 1 momentin ja 3 momentin välistä suhdetta pitää ristiriidattomana, jos lähtökohtaisesti mahdollinen työskentelyn jatkaminen ikärajan saavuttamisen jälkeen riippuu yksinomaan työnantajan intresseistä?

c) Onko Hessenin virkamieslain 50 §:n 3 momenttia tulkittava direktiivin [2000/78] perusteella mahdollisesti siten, että epäasianmukaisen ikään perustuvan syrjinnän estämiseksi virkasuhteen on jatkuttava aina silloin, jos virkatehtäviin liittyvät perusteet eivät ole sen esteenä? Mitä vaatimuksia tällaisten perusteiden olemassaololle on mahdollisesti asetettava? Onko tässä yhteydessä oletettava, että yksikön etu edellyttää virkasuhteen jatkumista jo sillä perusteella, että kyseessä olisi muutoin ikään perustuva syrjintä, joka ei ole oikeutettavissa?

d) Miten voitaisiin soveltaa tässä edellytettyä Hessenin virkamieslain 50 §:n 3 momentin tulkintaa, jotta kantajan virkasuhdetta jatkettaisiin tai se aloitettaisiin uudelleen, vaikka virkasuhde on sittemmin päättynyt? Pitäisikö tässä tapauksessa jättää soveltamatta Hessenin virkamieslain 50 §:n 1 momenttia ainakin siihen saakka, kun asianomainen täyttää 68 vuotta?

e) Onko asianmukaista ja tarpeellista yhtäältä vaikeuttaa vapaaehtoista eläkkeelle jäämistä 60 tai 63 vuoden iästä lähtien siten, että eläkkeen määrää leikataan pysyvästi, mutta toisaalta tehdä vapaaehtoinen työskenteleminen yli 65-vuotiaana mahdottomaksi, jos työnantajalla ei ole poikkeuksellisesti erityistä intressiä työskentelyn jatkamiseen?

f) Lakkaako Hessenin virkamieslain 50 §:n 1 momentin mukainen ikärajaa koskeva sääntely olemasta asianmukainen ja tarpeellinen sen vuoksi, että yhtäältä osa-aikaeläkkeellä olevia ja toisaalta määräaikaisia virkamiehiä koskevat edullisemmat säännökset?

g) Mikä merkitys on johdonmukaisuuden kannalta erilaisilla virka-, työ- ja sosiaalivakuutuslainsäädännön sääntelyillä, joilla yhtäältä pyritään nostamaan pysyvästi ikää, josta lähtien eläkesuorituksia voidaan saada leikkaamattomina, sekä toisaalta kielletään irtisanominen lakisääteisen vanhuuseläkkeen osalta säädetyn iän saavuttamisen vuoksi, ja kun toisaalta myös työsuhde päättyy pakottavasti täsmälleen tämän iän saavuttamisen myötä?

h) Onko sillä merkitystä johdonmukaisuuden kannalta, että ikärajojen asteittainen korottaminen sosiaalivakuutuksessa sekä liittovaltion ja joidenkin osavaltioiden virkamiesoikeudessa palvelee ensisijaisesti työntekijöiden intressiä siihen, että heihin sovelletaan leikkaamattoman vanhuuseläkkeen tai leikkaamattoman eläkkeen tiukennettuja edellytyksiä mahdollisimman myöhään? Ovatko nämä kysymykset merkityksettömiä sen vuoksi, että ikärajoja ei ole vielä korotettu Hessenin virkamieslain soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten osalta, vaikka korotus tulee lähitulevaisuudessa voimaan työsuhteessa olevien työntekijöiden osalta?”

29 Unionin tuomioistuimen presidentin 6.5.2010 antamalla määräyksellä asiat C-159/10 ja C-160/10 yhdistettiin kirjallista ja suullista käsittelyä sekä tuomion antamista varten.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

30 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää lukuisia osakysymyksiä, jotka on ryhmitelty kolmeen kysymyskokonaisuuteen ja joista osa koskee kansallisen oikeuden tulkintaa. Tässä yhteydessä on huomautettava, että unionin tuomioistuimella ei ole SEUT 267 artiklan nojalla toimivaltaa antaa ennakkoratkaisua kansallisten oikeussääntöjen tulkinnasta. Unionin tuomioistuimen toimivalta rajoittuu ainoastaan unionin oikeuden säännösten ja määräysten tutkimiseen (ks. mm. asia C-222/04, Cassa di Risparmio di Firenze ym., tuomio 10.1.2006, Kok., s. I-289, 63 kohta).

31 Kysymyksiin on siis vastattava niin, että kyseinen rajoitus otetaan huomioon.

Ensimmäinen kysymys

32 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään lähinnä sitä, onko direktiivi 2000/78 esteenä HBG:n kaltaiselle laille, jossa säädetään vakituisten virkamiesten, tässä tapauksessa syyttäjien, automaattisesta eläkkeelle siirtymisestä 65 vuoden iässä – sanotun kuitenkaan rajoittamatta heidän mahdollisuuttaan jatkaa työskentelyä enintään 68 vuoden ikään saakka, jos yksikön etu sitä edellyttää –, kun kyseisellä lailla pyritään yhteen tai useampaan tavoitteeseen, joita ovat muun muassa ”edullisen ikärakenteen” vahvistaminen, palveluksesta poistumisten suunnitteleminen, virkamiesten ylentäminen, oikeusriitojen välttäminen tai talousarviosäästöjen toteuttaminen.

33 On riidatonta, että Hessenin osavaltion virkamiesten ja erityisesti syyttäjien työsopimuksen päättyminen heidän saavuttaessaan iän, jossa heidän on mahdollista saada täyttä eläkettä, eli 65 vuotta, merkitsee direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua ikään perustuvaa erilaista kohtelua.

34 HBG:n 50 §:n 1 momentin kaltainen säännös vaikuttaa näet direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuihin työoloihin ja -ehtoihin, koska sillä estetään asianomaisia syyttäjiä jatkamasta työskentelyä 65 vuoden iän jälkeen. Koska näitä henkilöitä kohdellaan kyseisen säännöksen nojalla epäedullisemmin kuin henkilöitä, jotka eivät ole saavuttaneet tätä ikää, siinä otetaan käyttöön kyseisen direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu välittömästi ikään perustuva erilainen kohtelu.

35 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa todetaan, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos se on kansallisessa oikeudessa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella, erityisesti työllisyyspoliittisella taikka työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevalla oikeutetulla tavoitteella, ja jos tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

36 Kysymykseen vastaamiseksi on siis selvitettävä, onko mainittu säännös perusteltu oikeutetulla tavoitteella ja ovatko tavoitteen toteuttamiskeinot asianmukaiset ja tarpeen.

Oikeutetun tavoitteen olemassaolo

37 Alustavasti on tutkittava siitä, ettei HBG:ssä ole täsmällistä mainintaa tavoitteista, joihin sillä pyritään, ja siitä, että kyseinen tavoite ja asiayhteys, johon se kuuluu, ovat muuttuneet, aiheutuvat seuraukset sekä se, onko useampaan tavoitteeseen vetoaminen mahdollista.

38 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee ensinnäkin, että HBG:ssä ei täsmennetä selkeästi tavoitetta, johon sen 50 §:n 1 kohdalla, jonka mukaan vakituisten virkamiesten ikäraja on 65 vuotta, pyritään.

39 Unionin tuomioistuin on tältä osin toistuvasti katsonut, ettei direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan perusteella voida päätellä, että se, ettei kyseessä olevassa lainsäädännössä ole tarkennettu sen tavoitetta, johtaa automaattisesti siihen, ettei se voi olla perusteltu kyseisen säännöksen nojalla. Tällaisen 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 (asia C-411/05, Palacios de la Villa, tuomio 16.10.2007, Kok., s. I-8531, 56 ja 57 kohta; asia C-341/08, Petersen, tuomio 12.1.2010, Kok., s. I-47, 40 kohta ja asia C-45/09, Rosenbladt, tuomio 12.10.2010, Kok., s. I-9391, 58 kohta).

40 Tavoitteen muuttumisesta ennakkoratkaisupyynnössä todetaan, että HBG:n 50 § perustui alun perin olettamaan – jota ei voida kumota – työkyvyttömyydestä 65 vuoden iän jälkeen. Hessenin osavaltion ja Saksan hallituksen edustajat ovat kuitenkin suullisessa käsittelyssä huomauttaneet, ettei kyseisen olettaman olisi enää katsottava muodostavan ikärajan perustetta ja että lainsäätäjä on myöntänyt, että henkilöt voivat olla työkykyisiä kyseisen iän jälkeen.

41 Tästä on todettava, ettei sen asiayhteyden, johon kyseinen laki kuuluu, muuttuminen, joka johtaa kyseisen lain tavoitteen muuttumiseen, voi sinänsä olla esteenä sille, etteikö sillä pyrittäisi direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuun oikeutettuun tavoitteeseen.

42 Olosuhteet voivat muuttua, ja laki voidaan kuitenkin pitää voimassa muista syistä.

43 Nyt käsiteltävissä pääasioissa tavoitteen muuttumiseen on sen lisäksi, että työkyky 65 vuoden iän jälkeen mielletään nykyään eri tavalla, voinut johtaa myös se ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esiin tuoma seikka, jonka mukaan ikäraja otettiin käyttöön täystyöllisyyden vallitessa ja pidettiin sen jälkeen voimassa työttömyyden aikaan, tämän estämättä kuitenkaan sitä, etteikö kyseinen tavoite olisi oikeutettu.

44 Samanaikaisesti mainituista useammista tavoitteista on katsottu oikeuskäytännössä, että se, että yhtä aikaa on olemassa useampia tavoitteita, ei ole esteenä sille, etteikö kyse voisi olla direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta oikeutetusta tavoitteesta.

45 Näin oli edellä mainitussa asiassa Rosenbladt annetussa tuomiossa, jonka 43 ja 45 kohdassa unionin tuomioistuin totesi, että Saksan hallituksen mainitsemien kaltaisten tavoitteiden voitiin katsoa kuuluvan direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen tavoitteiden piiriin.

46 Tavoitteet, joihin vedotaan, voivat liittyä toinen toisiinsa (ks. vastaavasti yhdistetyt asiat C-250/09 ja C-268/09, Georgiev, tuomio 18.11.2010, Kok., s. I-11869, 45, 46 ja 68 kohta), tai ne voidaan luokitella tärkeysjärjestykseen, kuten edellä mainitussa asiassa Petersen, jossa – kuten kyseisessä asiassa annetun tuomion 41 ja 65 kohdasta ilmenee – Saksan hallitus oli ensisijaisesti vedonnut yhteen tavoitteeseen ja toissijaisesti erääseen toiseen tavoitteeseen.

Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mainitsemat tavoitteet

47 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan HBG:n 50 §:n 1 momentin tavoitteena on muun muassa sellaisen ”edullisen ikärakenteen” vahvistaminen, joka perustuu siihen, että kyseisessä ammatissa eli syyttäjänä toimii samanaikaisesti nuoria uran alkuvaiheessa olevia työntekijöitä ja iäkkäämpiä uran edistyneemmässä

vaiheessa olevia työntekijöitä. Hessenin osavaltio ja Saksan hallitus toteavat tämän olevan kyseisellä säännöksellä tavoiteltu ensisijainen tavoite. Velvollisuudella siirtyä eläkkeelle 65 vuoden iässä pyritään niiden mukaan luomaan sukupolvien välinen tasapaino, ja siihen ovat sidoksissa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mainitsemat kolme muuta tavoitetta eli palveluksesta poistumisten ja palvelukseen ottamisten tehokas suunnittelu, nuorten palvelukseen ottamisen ja uralla etenemisen edistäminen sekä sellaisten oikeusriitojen välttäminen, jotka koskevat työntekijän kykyä työskennellä kyseisen iän saavuttamisen jälkeen.

48 Hessenin osavaltio ja Saksan hallitus väittävät, että silloin, kun asianomaisessa julkishallinnossa työskentelee eri-ikäisiä henkilöitä, voidaan myös siirtää kokemusta vanhemmilta työntekijöiltä nuorimmille ja nuorimmat voivat välittää hankkimiaan tuoreita tietoja, mikä näin edesauttaa korkealaatuisten oikeuslaitoksen palvelujen tarjoamista.

49 On huomautettava, että oikeuskäytännön mukaan uusien työpaikkojen luomisen edistäminen on kiistatta jäsenvaltioiden sosiaali- tai työllisyyspoliittinen oikeutettu tavoite etenkin silloin, kun kyse on sen edistämisestä, että nuoret pääsevät harjoittamaan jotakin ammattia (em. yhdistetyt asiat Georgiev, tuomion 45 kohta). Unionin tuomioistuin on lisäksi katsonut, että eri sukupolvia edustavien työntekijöiden rinnakkaiselo voi myös myötävaikuttaa harjoitettujen toimintojen laatuun muun muassa edistämällä kokemusten vaihtoa (ks. vastaavasti opettajien ja tutkijoiden osalta em. yhdistetyt asiat Georgiev, tuomion 46 kohta).

50 Samoin on katsottava, että tavoite vahvistaa nuorten ja iäkkäämpien virkamiesten välistä tasapainoista ikärakennetta nuorten palvelukseen ottamisen ja uralla etenemisen edistämiseksi, henkilöstöhallinnon optimoimiseksi ja samalla sellaisten mahdollisten oikeusriitojen välttämiseksi, jotka koskevat työntekijän kykyä työskennellä tietyn iän saavuttamisen jälkeen, kun samanaikaisesti pyritään tarjoamaan korkealaatuisia oikeuslaitoksen palveluja, voi olla työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva oikeutettu tavoite.

51 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii kuitenkin sitä, onko HBG:n 50 §:n 1 momentin kaltainen toimenpide pikemminkin työnantajan edun kuin yleisen edun mukainen. Se kysyy erityisesti, koskevatko yhden ainoan osavaltion antamat säännökset sen palvelukseen kuuluvien henkilöiden tietyn osan eli tässä tapauksessa sellaisten vakituisten virkamiesten, joihin syyttäjät kuuluvat, osalta liian rajoitettua henkilöryhmää, jotta niitä voitaisiin pitää toimenpiteenä, jolla pyritään yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen.

52 Unionin tuomioistuin on jo todennut, että tavoitteet, joita voidaan pitää direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla ”oikeutettuina”, ovat yleiseen etuun liittyviä tavoitteita, jotka eroavat puhtaasti yksilöllisistä, työnantajan tilanteeseen liittyvistä tavoitteista, kuten kustannusten alentamisesta tai kilpailukyvyn parantamisesta, muttei silti ole mahdotonta, että kansallisessa säännössä myönnetään työnantajille tietynasteinen toimintavapaus näihin oikeutettuihin tavoitteisiin pyrkimisessä (ks. vastaavasti asia C-388/07, Age Concern England, tuomio 5.3.2009, Kok., s. I-1569, 46 kohta).

53 On todettava, että tämän tuomion 50 kohdassa mainitun kaltaisia tavoitteita, joissa otetaan huomioon kaikkien asianomaisten virkamiesten intressit työllisyyspolitiikan ja työmarkkinoiden alaan kuuluvien huolenaiheiden yhteydessä laadukkaan julkisen palvelun – tässä tapauksessa oikeuslaitoksen – turvaamiseksi, voidaan pitää yleisen edun mukaisina tavoitteina.

54 Unionin tuomioistuin on lisäksi katsonut, että kansallisella, alueellisella tai alakohtaisella tasolla toimivaltaisilla viranomaisilla on oltava mahdollisuus muuttaa yleistä etua koskevan oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi käyttöön otettuja keinoja esimerkiksi mukauttamalla niitä asianomaisen jäsenvaltion työllisyystilanteen kehittymisen mukaan (em. asia Palacios de la Villa, tuomion 70 kohta).

55 Näin ollen se, että säännös on annettu alueellisella tasolla, ei estä sitä, etteikö sillä pyrittäisi direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuun oikeutettuun tavoitteeseen. Lainsäätäjä voi Saksan liittotasavallan kaltaisessa valtiossa katsoa, että juuri

osavaltioiden eikä liittovaltion viranomaisten on kaikkien asianomaisten henkilöiden intressin nimissä toteutettava tietyt vakituisten virkamiesten eläkeikää koskevan kaltaiset kyseisen säännöksen piiriin kuuluvat lainsäädäntötoimet.

56 HBG:n 50 §:n 1 momentissa säädetyn kaltaisen, lähtökohtaisesti pakollisen eläkkeelle siirtymisen 65 vuoden iässä on lisäksi oltava tätä tarkoitusta varten asianmukaista ja tarpeen.

57 Hessenin osavaltio ja Saksan hallitus väittävät tällaisen toimenpiteen asianmukaisuudesta, että julkishallinnossa käytettävissä olevien virkojen määrä on rajoitettu muun muassa syyttäjän virkojen osalta ja erityisesti ylemmillä palkkatasoilla. Talousarvion vaatimusten edessä mahdollisuus luoda uusia virkoja on rajallinen. Ne täsmentävät, että syyttäjät, kuten kaikki virkamiehet, nimitetään vakituiseen virkasuhteeseen ja että he luopuvat vapaaehtoisesti ja ennenaikaisesti tehtävistään ainoastaan poikkeuksellisesti. Pakollisen eläkeiän vahvistaminen syyttäjille on siis ainoa keino jakaa työtä oikeudenmukaisesti sukupolvien välillä.

58 Unionin tuomioistuin on jo myöntänyt sellaisten ammattien yhteydessä, joissa käytettävissä olevien virkojen määrä oli rajoitettu, että eläkkeelle lähteminen laissa vahvistetussa iässä oli omiaan edistämään nuorten työhön pääsyä (ks. vastaavasti sopimushammaslääkäreiden osalta em. asia Petersen, tuomion 70 kohta ja yliopiston professoreiden osalta em. yhdistetyt asiat Georgiev, tuomion 52 kohta).

59 Kun tarkastellaan syyttäjän ammattia Saksassa, on ilmeistä, että pääsyä kyseiseen ammattiin rajoittaa sen harjoittajien velvollisuus hankkia erityinen pätevyys, joka edellyttää koulutuksen ja harjoittelun suorittamista. Nuorten tuloa ammattiin voisi lisäksi jarruttaa se, että asianomaiset virkamiehet nimitetään vakituiseen virkasuhteeseen.

60 Tällaisessa tilanteessa ei ole kohtuutonta, että jäsenvaltion toimivaltaiset viranomaiset katsovat HBG:n 50 §:n 1 momentin kaltaisen toimenpiteen olevan omiaan mahdollistamaan tasapainoisen ikärakenteen luomisesta muodostuvan tavoitteen saavuttamisen palveluksesta poistumisten suunnittelemisen helpottamiseksi, virkamiesten ja etenkin heistä kaikkein nuorimpien uralla etenemisen varmistamiseksi sekä sellaisten oikeusriitojen välttämiseksi, jotka voivat mahdollisesti tulla esiin heidän eläkkeelle siirtymisensä yhteydessä.

61 On huomautettava, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta määriteltäessä toimenpiteitä, joilla mainittu tavoite voidaan toteuttaa (ks. vastaavasti em. asia Palacios de la Villa, tuomion 68 kohta).

62 Jäsenvaltiot eivät voi kuitenkaan tehdä direktiivissä 2000/78 vahvistettua ikään perustuvan syrjinnän kieltoa merkityksettömäksi. Kyseistä kieltoa on tulkittava Euroopan unionin perusoikeuskirjan 15 artiklan 1 kohdassa tunnustetun työn tekemistä koskevan oikeuden kanssa.

63 Tästä seuraa, että ikääntyvien työntekijöiden osallistumiseen työelämään ja samalla talous-, kulttuuri- ja yhteiskunnalliseen elämään on kiinnitettävä erityistä huomiota. Kyseisten henkilöiden pitäminen työelämässä edistää työn moninaisuutta, joka on direktiivin 2000/78 johdanto-osan 25 perustelukappaleessa tunnustettu tavoite. Tällainen työelämässä pitäminen edistää lisäksi asianomaisten työntekijöiden henkilökohtaista kehittymistä ja elämänlaatua, joista unionin lainsäätäjä ilmaisee huolensa kyseisen direktiivin johdanto-osan 8, 9 ja 11 perustelukappaleessa.

64 Intressi pitää mainitut henkilöt työelämässä on kuitenkin otettava huomioon niin, että kunnioitetaan muita mahdollisesti poikkeavia intressejä. Henkilöt, jotka ovat saavuttaneet iän, jossa heillä on oikeus vanhuuseläkkeeseen, voivat ilmoittaa haluavansa vedota kyseiseen oikeuteen ja jättää tehtävänsä tällaisen eläkkeen turvin sen

sijaan, että he jatkaisivat työntekoa. Lisäksi ehdoilla, jotka koskevat eläkeiän saavuttaneiden työntekijöiden työsopimusten automaattista päättymistä, saatettaisiin edistää nuorten työntekijöiden työelämään pääsyä työn jakamista sukupolvien välillä koskevan intressin nimissä.

65 Kun kansalliset viranomaiset määrittelevät sosiaalipolitiikkaansa poliittisten, taloudellisten, sosiaalisten, väestötieteellisten ja/tai talousarvioon liittyvien seikkojen perusteella, ne voivat siten joutua päättämään siitä, pidennetäänkö työntekijöiden työelämään osallistumisen kestoa vai otetaanko sitä vastoin käyttöön säännökset aikaisemmasta työntekijöiden eläkkeelle lähtemisestä (ks. em. asia Palacios de la Villa, tuomion 68 ja 69 kohta). Unionin tuomioistuin on katsonut, että kyseisten viranomaisten asiana on löytää oikeudenmukainen tasapaino kyseessä olevien eri intressien välille huolehtimalla samalla siitä, ettei ylitetä sitä, mikä on soveltuvaa ja tarpeellista tavoitellun oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi (ks. vastaavasti em. asia Palacios de la Villa, tuomion 69 ja 71 kohta ja asia Rosenbladt, tuomion 44 kohta).

66 Unionin tuomioistuin on tässä yhteydessä myöntänyt, että toimenpide, jonka perusteella työntekijät voidaan siirtää automaattisesti eläkkeelle heidän täyttäessään 65 vuotta, voi olla uusien työpaikkojen luomisen edistämisen tavoitteen mukainen ja että voidaan katsoa, ettei sillä loukata kohtuuttomasti asianomaisten työntekijöiden oikeutettuja vaatimuksia, kun kyseiset henkilöt voivat saada eläkkeen, jonka tasoa ei voida pitää kohtuuttomana (ks. vastaavasti em. asia Palacios de la Villa, tuomion 73 kohta). Unionin tuomioistuin on myös katsonut toimenpiteestä, jonka perusteella työsopimukset päättyvät kyseisessä iässä automaattisesti alalla, jolla kyseinen toimenpide saattoi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan aiheuttaa asianomaiselle työntekijälle merkittävää taloudellista vahinkoa, ettei toimenpide ylittänyt sitä, mikä oli tarpeen tavoitteiden, muun muassa uusien työpaikkojen luomisen edistämisen, saavuttamiseksi. Unionin tuomioistuin otti huomioon sen, että työntekijä saattoi saada eläkettä samalla, kun hän oli edelleen työmarkkinoiden käytettävissä ja sai suojaa ikään perustuvaa syrjintää vastaan (ks. vastaavasti em. asia Rosenbladt, tuomion 73–76 kohta).

67 Nyt käsiteltävissä pääasioissa asiakirja-aineistosta ilmenee, että syyttäjät siirretään eläkkeelle lähtökohtaisesti 65 vuoden iässä siten, että he saavat täyden eläkkeen, jonka suuruus on lähes 72 prosenttia heidän viimeisestä palkastaan. Lisäksi HGB:n 50

§:n 3 momentissa säädetään syyttäjien mahdollisuudesta työskennellä vielä kolmen vuoden ajan 68 ikävuoteen saakka, jos he sitä pyytävät ja jos yksikön etu sitä edellyttää. Lopuksi on todettava, ettei kansallinen oikeus estä kyseisiä henkilöitä harjoittamasta oikeudellisen neuvonantajan kaltaista toista ammattia ilman ikärajaa.

68 Tällaisten seikkojen perusteella on katsottava, että HBG:n 50 §:n 1 momentissa säädetyn kaltaisella toimenpiteellä, jonka mukaan syyttäjät siirretään eläkkeelle heidän täyttäessään 65 vuotta, ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen sen tavoitteen saavuttamiseksi, että luodaan tasapainoinen ikärakenne nuorten palvelukseen ottamisen ja uralla etenemisen edistämiseksi, henkilöstöhallinnon optimoimiseksi ja samalla sellaisten oikeusriitojen ehkäisemiseksi, jotka koskevat työntekijän kykyä tehdä työtään tietyn iän saavuttamisen jälkeen.

69 On vielä korostettava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää unionin tuomioistuimelle kysymyksiä myös siitä, onko talousarviosäästöjen toteuttamisen tavoite oikeutettu direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan kannalta katsottuna.

70 Hessenin osavaltio ja Saksan hallitus ovat kuitenkin väittäneet, ettei HBG:n 50 §:n 1 momentilla pyritä tällaiseen tavoitteeseen. Hessenin osavaltion mukaan sillä, ettei eräiden vakituisten virkamiesten, tässä tapauksessa syyttäjien, tilalle ole otettu uusia henkilöitä, selittyy sillä, että syyttäjät nimitettiin siksi, että tiettynä ajankohtana erityisten oikeudenkäyntiasioiden määrä kasvoi poikkeuksellisesti. Hessenin osavaltio huomauttaa, että kyseisiä virkojen poistamisia lukuun ottamatta syyttäjien määrä on kasvanut vuodesta 2006 lähtien.

71 Kansallisen tuomioistuimen on tässä yhteydessä selvitettävä, onko talousarviosäästöjen toteuttaminen yksi tavoitteista, joihin HBG:llä pyritään.

72 On huomautettava olettamana olevan, 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 (ks. mm. yhdistetyt asiat C-188/10 ja C-189/10, Melki ja Abdeli, tuomio 22.6.2010, Kok., s. I-5667, 27 kohta). Koska nyt käsiteltävässä asiassa ei ole ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkinnalla ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen tai että ongelma on luonteeltaan hypoteettinen, unionin tuomioistuimen on vastattava esitettyyn kysymykseen.

73 Kuten tämän tuomion 65 kohdasta ilmenee, eläkkeelle siirtymistä koskevia toimenpiteitä toteutettaessa unionin oikeus ei estä jäsenvaltioita ottamasta poliittisten, sosiaalisten tai väestötieteellisten seikkojen ohella huomioon talousarvioon liittyviä seikkoja, kunhan ne näin tehdessään noudattavat erityisesti ikään perustuvan syrjinnän kiellon yleistä periaatetta.

74 Vaikka talousarvioon liittyvät seikat voivat tällöin olla jäsenvaltion sosiaalipoliittisten valintojen perustana ja vaikuttaa niiden toimenpiteiden luonteeseen tai laajuuteen, jotka jäsenvaltio haluaa toteuttaa, tällaiset seikat eivät kuitenkaan yksin voi muodostaa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua oikeutettua tavoitetta.

75 Edellä esitettyjen seikkojen perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivi 2000/78 ei ole esteenä HBG:n kaltaiselle lailla, jossa säädetään vakituisten virkamiesten – tässä tapauksessa syyttäjien – automaattisesta eläkkeelle siirtymisestä heidän täyttäessään 65 vuotta, samalla kun heille annetaan mahdollisuus jatkaa työntekoa, jos yksikön etu sitä edellyttää, enintään 68 vuoden ikään saakka, jos kyseisen lain tavoitteena on luoda tasapainoinen ikärakenne nuorten palvelukseen ottamisen ja uralla etenemisen edistämiseksi, henkilöstöhallinnon optimoimiseksi ja samalla sellaisten mahdollisten oikeusriitojen välttämiseksi, jotka koskevat työntekijän kykyä tehdä työtään tietyn iän saavuttamisen jälkeen, ja jos sillä on mahdollista saavuttaa kyseinen tavoite asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin.

Toinen kysymys

76 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella kysymyksellään sitä, mitä tietoja jäsenvaltion on esitettävä osoittaakseen, että pääasiassa kyseessä oleva toimenpide on asianmukainen ja tarpeen, sekä etenkin sitä, onko sen toimitettava tilastoja tai täsmällisiä lukuja.

77 Edellä mainitussa asiassa Age Concern England annetun tuomion 51 kohdasta ilmenee, että pelkät yleiset toteamukset tietyn toimenpiteen soveltuvuudesta työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen nähden eivät riitä osoittamaan sitä, että kyseisen toimenpiteen tavoitteella voidaan perustella ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta poikkeaminen, eivätkä ne muodosta seikkoja, joiden vuoksi voitaisiin perustellusti katsoa valittujen keinojen soveltuvan tämän tavoitteen saavuttamiseen.

78 Unionin tuomioistuin korosti myös kyseisen tuomion 67 kohdassa, että direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa asetetaan jäsenvaltioille velvoite osoittaa, että oikeutusperusteena käytetty tavoite on oikeutettu, minkä osalta näyttökynnys on korkea.

79 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 15 perustelukappaleen mukaan niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan päätellä syrjinnän olemassaolo, on kansallisen tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen tehtävä kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä noudatettavien sääntöjen mukaisesti. Näissä säännöissä voidaan määrätä erityisesti välillisen syrjinnän toteamisesta mitä tahansa keinoa käyttämällä, tilastotiedot mukaan luettuina.

80 Vaadittujen todisteiden täsmällisyyden arvioimiseksi on huomautettava, että jäsenvaltioilla on laaja harkintavalta valitessaan asianmukaiseksi arvioimaansa toimenpidettä.

81 Kyseinen valinta voi siten perustua taloudellisiin, sosiaalisiin, väestötieteellisiin ja/tai talousarvioon liittyviin seikkoihin, joihin kuuluvat olemassa olevat ja tarkastettavissa olevat tiedot ja lisäksi ennusteet, jotka voivat luonteensa mukaisesti osoittautua virheellisiksi ja joihin liittyy siis tiettyä epävarmuutta. Mainittu toimenpide voi lisäksi perustua poliittisiin seikkoihin, jotka merkitsevät usein sovittelua useampien ajateltavissa olevien ratkaisujen välillä ja joiden vuoksi tavoiteltavaa tulosta ei voida myöskään pitää varmana.

82 Kansallisen tuomioistuimen on kansallisen oikeuden sääntöjen mukaan arvioitava niiden sille esitettyjen seikkojen todistusarvoa, jotka voivat sisältää muun muassa tilastotietoja.

83 Toiseen kysymykseen on siis vastattava, että jotta kyseessä olevan toimenpiteen voidaan osoittaa olevan asianmukainen ja tarpeen, se ei saa olla tavoitteen kannalta kohtuuton ja sen on perustuttava seikkoihin, joiden todistusarvon arvioiminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävänä.

Kolmas kysymys

84 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii kolmannella kysymyksellään HBG:n kaltaisen lain johdonmukaisuutta. Se tiedustelee erityisesti sitä, onko kyseinen laki epäjohdonmukainen siltä osin kuin siinä pakotetaan syyttäjät siirtymään eläkkeelle heidän täyttäessään 65 vuotta, vaikka siinä ensinnäkin annetaan heille mahdollisuus jatkaa työskentelyä 68 vuoden ikään saakka, jos yksikön etu sitä edellyttää, toiseksi sillä pyritään jarruttamaan vapaaehtoista eläkkeelle lähtemistä 60 vuoden tai 63 vuoden iässä vähentämällä tässä tapauksessa eläkeoikeuksien määrää ja kolmanneksi julkishallintoon liittovaltiossa ja useissa muissa osavaltioissa sovellettavissa laeissa ja

yksityisen sektorin työntekijöihin sovellettavassa sosiaaliturvalaissa säädetään täyteen eläkkeeseen oikeuttavan eläkeiän asteittaisesta nostamisesta 65 vuodesta 67 vuoteen.

85 On huomautettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan lainsäädäntö on omiaan takaamaan esiin tuodun tavoitteen toteutumisen vain, jos se tosiasiallisesti vastaa pyrkimykseen saavuttaa tavoite johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla (asia C-169/07, Hartlauer, tuomio 10.3.2009, Kok., s. I-1721, 55 kohta ja em. asia Petersen, tuomion 53 kohta).

86 Lain säännöksistä tehdyillä poikkeuksilla voidaan joissakin tapauksissa vahingoittaa lain johdonmukaisuutta etenkin silloin, kun ne laajuudellaan johtavat mainitulla lailla tavoitellun päämäärän kanssa vastakkaiseen tulokseen (ks. vastaavasti em. asia Petersen, tuomion 61 kohta).

87 Poikkeuksesta, joka koskee syyttäjien työskentelyn jatkamista 68 vuoden ikään saakka ja joka on vahvistettu HBG:n 50 §:n 3 momentissa, on todettava, että sitä sovelletaan ainoastaan, jos yksikön etu sitä edellyttää ja jos asianosainen sitä pyytää.

88 Hessenin osavaltio on suullisessa käsittelyssä todennut, että kyseisellä poikkeuksella pyritään kattamaan tapaus, jossa syyttäjä täyttää 65 vuotta ja hänen hoidettavanaan on kuitenkin sellainen rikosasia, jota koskevaa oikeudenkäyntimenettelyä ei ole vielä saatettu päätökseen. HBG:ssä säädetään poikkeuksellisesti uuden henkilön löytämisestä syyttäjän tilalle mahdollisesti aiheutuvien ongelmien välttämiseksi, että syyttäjä voi jatkaa tehtäviensä hoitamista. Yksikön edun nimissä asianomainen viranomainen voisi siten mieluummin pitää mainitun syyttäjän palveluksessaan kuin nimittää hänen tilalleen toisen henkilön, jonka olisi otettava käsiteltäväkseen asia, jonka sisällöstä hän ei ole selvillä.

89 On todettava, että tällainen poikkeus ei näytä vahingoittavan tavoitetta, joka on tasapainoisen ikärakenteen turvaaminen muun muassa palvelun korkean laadun varmistamiseksi.

90 Tämäntyyppisellä poikkeuksella voidaan sitä vastoin lieventää HBG:n kaltaisen lain ankaruutta asianomaisen julkisen palvelun oman edun nimissä. Vaikka näet palveluksesta poistumisten ja palvelukseen ottamisten suunnitteleminen sellaisen järjestelmän avulla, jossa syyttäjät siirtyvät eläkkeelle järjestelmällisesti täyttäessään 65 vuotta, edistää mainitun julkisen palvelun moitteetonta toimintaa, sillä, että kyseisellä lailla otetaan käyttöön tämän tuomion 88 kohdassa mainittu poikkeus, on mahdollista selviytyä konkreettisista tilanteista, joissa syyttäjän eläkkeelle siirtyminen saattaisi olla epäedullista hänelle annetun tehtävän optimaalisen hoitamisen kannalta. Kyseinen poikkeus ei tämän perusteella vaikuta epäjohdonmukaiselta asianomaisen lain kannalta.

91 On vielä todettava, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mainitsemilla muilla HBG:n sisältämillä poikkeuksilla, joita ovat esimerkiksi tiettyjen opettajien palveluksessa pitäminen muutamien lisäkuukausien ajan 65 vuoden iän saavuttamisen jälkeen opetusjakson päättämiseksi tai tiettyjen vaaleilla valittujen henkilöiden palveluksessa pitäminen heidän toimikautensa varmistamiseksi sen päättymiseen saakka, pyritään samalla tavalla takaamaan asianomaisten henkilöiden hoidettavaksi annettujen tehtävien saattaminen päätökseen, eivätkä ne näytä myöskään vahingoittavan tavoitetta, johon pyritään.

92 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan toinen johdonmukaisuusongelma liittyy siihen, että HBG:llä pyritään jarruttamaan 60 tai 63 vuotta täyttäneiden syyttäjien vapaaehtoisia eläkkeelle lähtemisiä säännöksellä, jossa säädetään näissä tapauksissa myönnettävän eläkkeen määrän alentamisesta, kun taas kyseisen lain 50 §:n 1 momentissa heitä estetään jatkamasta työskentelyään 65 vuoden iän jälkeen.

93 On todettava, ettei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esiin tuomaa johdonmukaisuusongelmaa ole todettu selkeästi. Kyseisen tuomioistuimen mainitseman kaltainen säännös näyttää sitä vastoin olevan HBG:n 50 §:n 1 momentin johdonmukainen seuraus. Tällaisen pykälän, joka edellyttää 65 vuoden iässä toteutuvien eläkkeelle lähtemisten suunnittelemista, täytäntöönpano näet edellyttää sitä, että kyseisiä eläkkeelle lähtemisiä koskevat poikkeukset ovat rajallisia. Säännös, jossa säädetään eläkkeen määrään alentamisesta, on kuitenkin omiaan tekemään syyttäjien

aikaistetuista eläkkeelle lähtemisistä vähemmän houkuttelevia tai ainakin jarruttamaan niitä. Tällaisella säännöksellä edistetään siten lain tavoitteen toteutumista, eikä sen perusteella ole mahdollista katsoa, että HBG olisi epäjohdonmukainen.

94 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin vetoaa myös siihen, että ikää, jolloin oikeus täyteen vanhuuseläkkeeseen syntyy, on nostettu asteittain 65 vuodesta 67 vuoteen sekä julkishallintoon liittovaltion tasolla sovellettavassa laissa ja useiden osavaltion antamissa laeissa että yksityisen sektorin työntekijöihin sovellettavassa sosiaaliturvalaissa. Pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan myös Hessenin osavaltio suunnitteli samankaltaista nostamista, mutta sitä ei ollut vielä vahvistettu.

95 Tässä yhteydessä on todettava, ettei pelkästään se, että lainsäätäjän tarkoituksena on jossakin vaiheessa muuttaa lakia nostaakseen ikää, jolloin oikeus täyteen vanhuuseläkkeeseen syntyy, ei heti kyseisestä ajankohdasta alkaen voi johtaa voimassa olevan lain lainvastaisuuteen. On siis myönnettävä, että tällainen mahdollinen siirtyminen yhdestä laista toiseen ei käy välittömästi vaan edellyttää tietyn ajan kulumista.

96 Kuten direktiivin 2000/78 johdanto-osan 25 perustelukappaleesta ilmenee, muutosten rytmi voi vaihdella jäsenvaltioittain niiden erityistilanteen huomioon ottamiseksi. Se voi myös olla erilainen alueen eli tässä tapauksessa osavaltion mukaan alueellisten erityispiirteiden huomioon ottamiseksi ja sen mahdollistamiseksi, että toimivaltaiset viranomaiset toteuttavat tarvittavat mukautukset.

97 Tästä seuraa, että pelkästään se, että yhden jäsenvaltion tai osavaltion lakiin tehtyjen muutosten ja jossakin toisessa valtiossa tai muussa osavaltiossa käyttöön otettujen muutosten välillä on kulunut aikaa sen iän nostamiseksi, jolloin oikeus täyteen vanhuuseläkkeeseen syntyy, ei sinällään voi merkitä sitä, että kyseistä lainsäädäntöä olisi pidettävä epäjohdonmukaisena.

98 Kolmanteen kysymykseen on siis vastattava, että HBG:n kaltainen laki, jossa säädetään syyttäjien pakollisesta eläkkeelle siirtymisestä heidän täyttäessään 65 vuotta, ei

ole epäjohdonmukainen pelkästään siksi, että sen mukaan syyttäjät voivat tietyissä tapauksissa työskennellä 68 vuoden ikään saakka, että siinä on lisäksi säännöksiä, joilla pyritään jarruttamaan eläkkeelle lähtemisiä ennen 65 vuoden ikää, ja että asianomaisen jäsenvaltion muissa laeissa säädetään tiettyjen virkamiesten – etenkin tiettyjen vaaleilla valittujen virkamiesten – työskentelyn jatkumisesta kyseisen iän jälkeen sekä eläkeiän asteittaisesta nostamisesta 65 vuodesta 67 vuoteen.

Oikeudenkäyntikulut

99 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevien asioiden 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 (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY ei ole esteenä sellaiselle Hessenin osavaltion virkamieslain (Hessisches Beamtengesetz), sellaisena kuin se on muutettuna 14.12.2009 annetulla lailla, kaltaiselle laille, jossa säädetään vakituisten virkamiesten – tässä tapauksessa syyttäjien – automaattisesta eläkkeelle siirtämisestä heidän täyttäessään 65 vuotta, samalla kun heille annetaan mahdollisuus jatkaa työntekoa, jos yksikön etu sitä edellyttää, enintään 68 vuoden ikään saakka, jos kyseisen lain tavoitteena on luoda tasapainoinen ikärakenne nuorten palvelukseen ottamisen ja uralla etenemisen edistämiseksi, henkilöstöhallinnon optimoimiseksi ja samalla sellaisten mahdollisten oikeusriitojen välttämiseksi, jotka koskevat

työntekijän kykyä tehdä työtään tietyn iän saavuttamisen jälkeen, ja jos sillä on mahdollista saavuttaa kyseinen tavoite asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin.

2) Jotta kyseessä olevan toimenpiteen voidaan osoittaa olevan asianmukainen ja tarpeen, se ei saa olla tavoitteen kannalta kohtuuton ja sen on perustuttava seikkoihin, joiden todistusarvon arvioiminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävänä.

3) Hessenin osavaltion virkamieslain, sellaisena kuin se on muutettuna 14.12.2009 annetulla lailla, kaltainen laki, jossa säädetään syyttäjien pakollisesta eläkkeelle siirtymisestä heidän täyttäessään 65 vuotta, ei ole epäjohdonmukainen pelkästään siksi, että sen mukaan syyttäjät voivat tietyissä tapauksissa työskennellä 68 vuoden ikään saakka, että siinä on lisäksi säännöksiä, joilla pyritään jarruttamaan eläkkeelle lähtemisiä ennen 65 vuoden ikää, ja että asianomaisen jäsenvaltion muissa laeissa säädetään tiettyjen virkamiesten – etenkin tiettyjen vaaleilla valittujen virkamiesten – työskentelyn jatkumisesta kyseisen iän jälkeen sekä eläkeiän asteittaisesta nostamisesta 65 vuodesta 67 vuoteen.

Allekirjoitukset