Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

6 päivänä joulukuuta 2012*

Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — Direktiivi 2000/78/EY — Ikään ja vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kielto — Irtisanomiskorvaus — Sosiaalisuunnitelma, jossa määrätään vammaisille työntekijöille maksettavan irtisanomiskorvauksen määrän pienentämisestä

Asiassa C-152/11,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Arbeitsgericht München (Saksa) on esittänyt 17.2.2011 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 28.3.2011, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Johann Odar

vastaan

Baxter Deutschland GmbH,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: tuomarit A. Rosas, joka hoitaa toisen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (esittelevä tuomari) ja C. G. Fernlund,

julkisasiamies: E. Sharpston,

kirjaaja: hallintovirkamies K. Malacek,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 18.4.2012 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Johann Odar, edustajinaan Rechtsanwalt S. Saller ja Rechtsanwalt B. Renkl,

— Baxter Deutschland GmbH, edustajanaan Rechtsanwältin C. Grundmann,

— Saksan hallitus, asiamiehinään T. Henze, J. Möller ja N. Graf Vitzthum,

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

kuultuaan julkisasiamiehen 12.7.2012 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 2 artiklan ja 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan a alakohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Johann Odar ja vastaajana hänen entinen työnantajansa Baxter Deutschland GmbH (jäljempänä Baxter) ja joka koskee sen irtisanomiskorvauksen määrää, jonka Odar on saanut kyseisen yhtiön ja sen yritysneuvoston välillä tehdyn taloudellista turvaa koskevan sosiaalisuunnitelman (jäljempänä myös sosiaalisuunnitelma) perusteella.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2000/78 8, 11, 12 ja 15 perustelukappale kuuluvat seuraavasti:

”(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.

– –

(11) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä voi haitata Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 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.

(12) Koko yhteisössä olisi kiellettävä tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluva kaikenlainen uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva välitön tai välillinen syrjintä. – –

– –

(15) Niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan päätellä välittömän tai välillisen 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 käyttäen tilastotiedot mukaan lukien.”

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

5 Saman direktiivin 2 artiklan, jonka otsikko on ”Syrjinnän käsite”, 1 ja 2 kohdassa 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) kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia, tai jos

ii) työnantaja tai henkilö tai järjestö, johon tätä direktiiviä sovelletaan, on kansallisen lainsäädännön nojalla velvollinen toteuttamaan vammaisia koskevia 5 artiklaan sisältyvien periaatteiden mukaisia aiheellisia toimenpiteitä tällaisesta säännöksestä, perusteesta tai käytännöstä aiheutuvien haittojen poistamiseksi.”

6 Direktiivin 2000/78 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;

– –”

7 Saman direktiivin 6 artiklan, jonka otsikko on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, 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 Mainitun direktiivin 16 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että

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

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

Saksan oikeus

Saksan lainsäädäntö

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

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

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

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

– –

6. erot yhteistoimintalaissa (Betriebsverfassungsgesetz) tarkoitettujen henkilöstön sosiaalisuunnitelmien mukaisissa etuuksissa silloin, kun osapuolet ovat sopineet iän tai yrityksessä kertyneen palvelusajan perusteella porrastetuista korvaussäännöistä, joiden mukaan olennaisesti iästä riippuvat mahdollisuudet työmarkkinoilla on selvästi otettu huomioon tai joissa sosiaalisuunnitelman mukaisten etuuksien ulkopuolelle on suljettu sellaiset työntekijät, jotka ovat taloudellisesti turvattuja, koska he ovat tarvittaessa työttömyyskorvauksen saamisen jälkeen oikeutettuja eläkkeeseen.”

11 Yhteistoimintalain, sellaisena kuin se on 25.9.2001 annetussa versiossaan (BGBl. 2001 I, s. 2518), 111–113 §:ssä edellytetään toimenpiteitä yrityksen rakennemuutoksesta työntekijöille aiheutuvien kielteisten vaikutusten lievittämiseksi. Työnantajat ja yritysneuvostot ovat velvollisia laatimaan tätä varten sosiaalisuunnitelmia.

12 Yhteistoimintalain 112 §:n, jonka otsikko on ”Yrityksen rakennemuutoksia koskeva sopimus ja sosiaalisuunnitelma”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Jos yrityksen johto ja yritysneuvosto pääsevät etujen tasapainottamista koskevaan sopimukseen yrityksen suunnitellun rakennemuutoksen osalta, sopimus tehdään kirjallisesti ja molemmat osapuolet allekirjoittavat sen. Samoin tehdään, kun kyseessä on sopimus, jonka perusteella voidaan korvata tai lieventää työntekijöille yrityksen suunnitelluista rakennemuutoksista johtuvia taloudellisia seurauksia (sosiaalisuunnitelma). Sosiaalisuunnitelma vaikuttaa yrityskohtaisen työehtosopimuksen tavoin – –”

13 Sosiaaliturvalain (Sozialgesetzbuch) III osaan kuuluvan 127 §:n mukaan tavanomaisia työttömyyskorvauksia maksetaan rajoitetun ajan, joka määräytyy työntekijän iän ja sen ajan perusteella, jona hän on suorittanut maksuja. Työntekijällä on oikeus työttömyyskorvaukseen, joka vastaa 12 kuukauden palkkaa ennen 50 vuoden ikää, 15 kuukauden palkkaa 50 vuoden iän saavuttamisen jälkeen, 18 kuukauden palkkaa 55 vuoden iän saavuttamisen jälkeen ja 24 kuukauden palkkaa 58 vuoden iän saavuttamisen jälkeen.

Taloudellista turvaa koskeva sosiaalisuunnitelma ja täydentävä sosiaalisuunnitelma

14 Baxter teki 30.4.2004 yrityksen yritysneuvoston kanssa taloudellista turvaa koskevan sosiaalisuunnitelman. Tämän suunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.1–1.5 kohta kuuluvat seuraavasti:

”1. Työsuhteen päättyessä maksettavat korvaukset (lukuun ottamatta varhaiseläkettä)

1.1 Työntekijät, joille ei kaikista mahdollisista yrityksistä huolimatta voida tarjota hyväksyttävää työtä Baxterilla Saksassa ja joiden työsopimusta ei ole mahdollista irtisanoa ennenaikaisesti 5 §:n perusteella ja jotka lähtevät yrityksen palveluksesta (yrityksestä johtuvan irtisanomisen seurauksena tai yhteisestä sopimuksesta), saavat veronalaisen euromääräisen bruttokorvauksen seuraavan kaavan mukaisesti:

Korvaus = ikäkerroin x palvelusaika x bruttokuukausipalkka [jäljempänä vakiokaava]

1.2 Ikäkertoimeen perustuva taulukko

Ikä	Ikäker-roin	Ikä	Ikäker-roin	Ikä	Ikäker-roin	Ikä	Ikäker-roin	Ikä	Ikäker-roin
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30
21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30
25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

– –

1.5 Niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat yli 54-vuotiaita ja jotka irtisanotaan taloudellisista syistä tai joiden työsuhde päätetään yhteisestä sopimuksesta, korvausta verrataan seuraavan laskelman mukaiseen korvaukseen:

kuukaudet aikaisimpaan mahdolliseen eläkkeelle siirtymispäivään x 0,85 x bruttokuukausipalkka [jäljempänä erityiskaava]

Jos [vakiokaavan mukainen korvaus] on suurempi kuin [erityiskaavan mukainen korvaus], maksetaan pienempi summa. Pienempi summa ei saa kuitenkaan olla alhaisempi kuin puolet [vakiokaavan mukaisesta korvauksesta].

Jos [erityiskaavan mukaisen korvauksen] tulos on nolla, maksetaan puolet [vakiokaavan mukaisesta korvauksesta].”

15 Baxter teki 13.3.2008 konsernin yritysneuvoston kanssa täydentävän sosiaalisuunnitelman. Tämän suunnitelman korvauksia koskeva 7 § kuuluu seuraavasti:

”Työntekijät, jotka kuuluvat tämän [täydentävän sosiaalisuunnitelman] soveltamisalaan ja joiden työsuhde päättyy yrityksen toiminnassa tapahtuvan muutoksen perusteella, saavat seuraavat etuudet:

7.1 Korvaus: Työntekijät saavat sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin mukaisen kertakorvauksen.

7.2 Selvennys: Osapuolet sopivat [sosiaalisuunnitelman] 6 §:n 1.5 kohdan osalta seuraavasta selvennyksestä: ’aikaisimmalla mahdollisella eläkkeelle siirtymispäivällä’ tarkoitetaan ajankohtaa, jolloin työntekijä voi ensi kertaa saada jonkin lakisääteisen vanhuuseläkkeen, mukaan luettuna sellainen eläke, josta on tehty vähennyksiä ennenaikaisen eläkkeelle siirtymisen vuoksi.

_ _”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

16 Pääasian kantaja Odar on vuonna 1950 syntynyt Itävallan kansalainen. Hän on naimisissa, hänellä on kaksi huollettavana olevaa lasta, ja hänet on todettu vaikeavammaiseksi siten, että hänen työkyvyttömyysasteensa on 50 prosenttia. Odar on työskennellyt 17.4.1979 lähtien Baxterilla ja ennen tätä päivää yhtiössä, jonka seuraaja Baxter on, viimeksi markkinointipäällikkönä.

17 Baxter päätti Odarin työsuhteen 25.4.2008 päivätyllä kirjeellä ja tarjosi tälle mahdollisuutta jatkaa työsuhdetta München-Unterschleißheimin (Saksa) toimipisteessä. Odar hyväksyi tämän ehdotuksen ja päätti tämän jälkeen irtisanoutua 31.12.2009 sen jälkeen, kun osapuolet olivat sopineet, ettei tämä irtisanoutuminen vähennä hänen oikeuttaan korvaukseen.

18 Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, Odar voi vaatia Saksan eläkevakuutusjärjestelmästä oikeutta tavanomaiseen vanhuuseläkkeeseen 65 vuoden iässä eli 1.8.2015 lähtien, sekä oikeutta saada vaikeavammaisille tarkoitettua eläkettä 60 vuoden iästä eli 1.8.2010 lähtien.

19 Baxter maksoi Odarille sosiaalisuunnitelman mukaisena korvauksena 308 253,31 euron suuruisen bruttomäärän. Vakiokaavan mukaisesti hänelle maksettava korvaus olisi ollut 616 506,63 euron suuruinen bruttomäärä. Baxter otti erityiskaavan mukaisesti lähtökohdaksi olettaman aikaisimmasta mahdollisesta eläkkeelle siirtymispäivästä eli 1.8.2010, ja se laski korvauksen suuruudeksi 197 199,09 euron bruttomäärän. Se maksoi siis Odarille taatun vähimmäismäärän, joka vastaa puolta 616 506,63 euron määrästä.

20 Odar nosti 30.6.2010 kanteen Arbeitsgericht Münchenissä. Hän vaati Baxterin velvoittamista maksamaan hänelle 271 988,22 euron bruttomäärän suuruisen lisäkorvauksen. Tämä määrä vastaa hänelle maksetun korvauksen ja sen määrän välistä erotusta, jonka hän olisi saanut samalla palvelusajalla yrityksessä, jos hän olisi ollut 54-vuotias hänen työsopimuksensa päättyessä. Odar katsoo, että sosiaalisuunnitelmassa määrätty korvauksen laskentatapa asettaa hänet huonompaan asemaan hänen ikänsä ja vammansa perusteella.

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 6 kohta ja sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.5 kohdassa oleva sääntö yhteensoveltuva direktiivin 2000/78 kanssa. Se toteaa, että jos ensimmäinen näistä kahdesta kansallisesta säännöksestä ei ole yhteensoveltuva unionin oikeuden kanssa eikä sitä näin ollen voida soveltaa, Odarin nostama kanne on hyväksyttävä. Toisessa määräyksessä oleva sääntö ei voi perustua normiin, joka on yhteensoveltumaton saman direktiivin kanssa.

22 Tässä tilanteessa Arbeitsgericht München on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Rikotaanko direktiivin [2000/78] 1 ja 16 artiklan mukaista ikään perustuvan syrjinnän kieltoa sellaisella kansallisella lainsäädännöllä, jonka mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla sallittua, kun työmarkkinaosapuolet ovat yrityskohtaisen sosiaaliturvajärjestelmän puitteissa sulkeneet pois sosiaalisuunnitelman mukaisten etuuksien piiristä työntekijät, jotka ovat taloudellisesti turvattuja, koska he ovat tarvittaessa työttömyyskorvauksen saamisen jälkeen oikeutettuja eläkkeeseen, vai onko tällainen erilainen kohtelu perusteltua [kyseisen direktiivin] 6 artiklan 1 kohdan [toisen alakohdan] a alakohdan mukaan?

2) Rikotaanko direktiivin [2000/78] 1 ja 16 artiklan mukaista vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltoa sellaisella kansallisella lainsäädännöllä, jonka mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla sallittua, kun työmarkkinaosapuolet ovat yrityskohtaisen sosiaaliturvajärjestelmän puitteissa sulkeneet pois sosiaalisuunnitelman mukaisten suoritusten piiristä työntekijät, jotka ovat taloudellisesti turvattuja, koska he ovat tarvittaessa työttömyyskorvauksen saamisen jälkeen oikeutettuja eläkkeeseen?

3) Rikotaanko direktiivin [2000/78] 1 ja 16 artiklassa tarkoitettua ikään perustuvan syrjinnän kieltoa sellaisella yrityskohtaista sosiaaliturvajärjestelmää koskevalla sääntelyllä, jonka mukaan sellaisten työntekijöiden osalta, jotka ovat yli 54-vuotiaita ja jotka irtisanotaan taloudellisista syistä, sovelletaan vaihtoehtoista tapaa laskea korvaus aikaisimman mahdollisen eläkkeelle siirtymispäivän perusteella ja verrattuna tavalliseen laskentatapaan, joka perustuu erityisesti palvelusaikaan yrityksessä, heille maksetaan alhaisempi korvausmäärä, kuitenkin vähintään puolet tavallisesta korvaussummasta, vai onko tällainen erilainen kohtelu perusteltua [kyseisen direktiivin] 6 artiklan 1 kohdan [toisen alakohdan] a alakohdan mukaan?

4) Rikotaanko direktiivin [2000/78] 1 ja 16 artiklassa tarkoitettua vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltoa sellaisella yrityskohtaista sosiaaliturvajärjestelmää koskevalla sääntelyllä, jonka mukaan sellaisten työntekijöiden osalta, jotka ovat yli 54-vuotiaita ja jotka irtisanotaan taloudellisista syistä, sovelletaan vaihtoehtoista tapaa laskea korvaus aikaisimman mahdollisen eläkkeelle siirtymispäivän perusteella ja verrattuna tavalliseen laskentatapaan, joka perustuu erityisesti palvelusaikaan yrityksessä, heille maksetaan alhaisempi korvausmäärä, kuitenkin vähintään puolet tavallisesta korvaussummasta, ja vaihtoehtoisessa laskentatavassa otetaan huomioon vammaisuuden perusteella maksettava vanhuuseläke?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Kaksi ensimmäistä kysymystä

23 Kahdella ensimmäisellä kysymyksellään, joita on tutkittava yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla sallittua, kun työmarkkinaosapuolet ovat yrityskohtaisen sosiaaliturvajärjestelmän puitteissa jättäneet sosiaalisuunnitelman mukaisten etuuksien ulkopuolelle työntekijät, jotka ovat taloudellisesti turvattuja siitä syystä, että heillä on työttömyyskorvauksen saamisen jälkeen tarvittaessa oikeus vanhuuseläkkeeseen.

24 Tämän osalta on aluksi muistutettava unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä, jonka mukaan olettamana on, että kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyyden selvittäminen ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä, esittämillä unionin oikeuden tulkintaan liittyvillä kysymyksillä on merkitystä

asian ratkaisun kannalta. Unionin tuomioistuin voi jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän pyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. mm. yhdistetyt asiat C-188/10 ja C-189/10, Melki ja Abdeli, tuomio 22.6.2010, Kok., s. I-5667, 27 kohta; asia C-599/10, SAG ELV Slovensko ym., tuomio 29.3.2012, 15 kohta ja asia C-378/10, VALE Építési, tuomio 12.7.2012, 18 kohta).

25 On todettava, että juuri näin on nyt käsiteltävässä asiassa.

26 Kaksi ensimmäistä kysymystä perustuvat siihen AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 6 kohdassa tarkoitettuun lähtökohtaan, jonka mukaan työmarkkinaosapuolet sulkevat sosiaalisuunnitelman mukaisten etuuksien ulkopuolelle työntekijät, jotka ovat taloudellisesti turvattuja siitä syystä, että heillä on työttömyyskorvauksen saamisen jälkeen tarvittaessa oikeus eläkkeeseen.

27 Mikään ennakkoratkaisupyynnössä ei kuitenkaan viittaa siihen, että pääasiassa on kyseessä tällainen tilanne. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin päinvastoin toteaa, että – toisin kuin mainitussa AGG:n säännöksessä säädetyssä mahdollisuudessa – sosiaalisuunnitelmassa ei sallita irtisanomiskorvauksen sulkemista pois eläkeikää lähestyviltä työntekijöiltä eikä siinä myöskään määrätä siitä, että työntekijän oikeus työttömyyskorvaukseen otetaan huomioon. Kuten asiakirja-aineistosta ilmenee, Odar on saanut irtisanomiskorvausta, mutta sitä on pienennetty sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.5 kohdan mukaisesti, luettuna yhdessä täydentävän sosiaalisuunnitelman 7 §:n 7.2 kohdan kanssa, minkä hän riitauttaa mainitussa tuomioistuimessa nostamallaan kanteella.

28 Näin ollen käy selvästi ilmi, että kysymys AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 6 kohdan yhteensoveltuvuudesta direktiivin 2000/78 kanssa on luonteeltaan abstrakti ja puhtaasti hypoteettinen pääasian kohteeseen nähden.

29 Näin ollen ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Kolmas kysymys

30 Kolmannella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähtökohtaisesti, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa tulkittava niin, että ne ovat esteenä yrityskohtaiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvalle säännöstölle, jossa vahvistetaan taloudellisista syistä irtisanottujen yrityksen yli 54-vuotiaiden työntekijöiden osalta, että sen irtisanomiskorvauksen määrä, johon heillä on oikeus, lasketaan aikaisimman mahdollisen eläkkeelle siirtymispäivän perusteella, toisin kuin sovellettaessa vakiomenetelmää, jonka mukaan tällainen korvaus perustuu muun muassa palvelusaikaan yrityksessä, niin, että näille työntekijöille maksettu korvaus on vakiomenetelmän mukaisesti laskettua korvausta pienempi mutta vähintään puolet siitä.

31 Ensinnäkin siitä kysymyksestä, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännöstö direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, on todettava, että sekä kyseisen direktiivin nimestä ja johdanto-osasta että sisällöstä ja tarkoituksesta ilmenee, että sillä pyritään luomaan yleiset puitteet henkilöiden yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi ”työssä ja ammatissa” antamalla tehokasta suojaa sellaista syrjintää vastaan, joka perustuu johonkin kyseisen direktiivin 1 artiklassa mainituista perusteista, joista yksi on ikä.

32 Erityisesti direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdasta ilmenee, että sitä sovelletaan Euroopan unionille annetun toimivallan puitteissa ”kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien”, kun kyseessä on muun muassa ”työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka”.

33 Kun sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.5 kohdassa määrätään yli 54-vuotiaiden työntekijöiden irtisanomiskorvauksen pienentämisestä, se koskee direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitetulla tavalla työntekijöiden irtisanomista. Näin ollen tällainen kansallinen määräys kuuluu kyseisen direktiivin soveltamisalaan.

34 Kuten unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, kun työmarkkinaosapuolet toteuttavat toimenpiteitä, joihin sovelletaan direktiiviä 2000/78, jolla konkretisoidaan työssä ja ammatissa esiintyvän ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaate, niiden on noudatettava tätä direktiiviä (asia C-447/09, Prigge ym., tuomio 13.9.2011, Kok., s. I-8003, 48 kohta ja asia C-132/11, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, tuomio 7.6.2012, 22 kohta).

35 Siitä kysymyksestä, sisältääkö pääasiassa kyseessä oleva säännöstö direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua ikään perustuvaa erilaista kohtelua, on todettava, että sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.5 kohta vaikuttaa 54 vuotta täyttäneihin työntekijöihin, jotka irtisanotaan taloudellisista syistä tai joiden työsopimus on päätetty yrityksen ja työntekijän yhteisellä sopimuksella, siten, että vakiokaavan mukaisesti laskettua korvausta verrataan erityiskaavan mukaisesti laskettuun korvaukseen. Kyseessä olevalle työntekijälle myönnetään pienempi korvaus, mutta tälle taataan kuitenkin määrä, joka vastaa puolta vakiokaavan perusteella saadusta määrästä.

36 Odarille maksettiin näiden säännösten perusteella 308 357,10 euroa, joka vastaa puolta vakiokaavan mukaisesti lasketun korvauksen määrästä. Jos Odar olisi irtisanomishetkellä ollut 54-vuotias, hänellä olisi ollut oikeus muiden olosuhteiden pysyessä muuttumattomina 580 357,10 euron suuruiseen korvaukseen. Yli 54 vuoden ikä on siis johtanut vertailevan menetelmän soveltamiseen ja pienemmän summan maksamiseen kuin johon hänellä olisi ollut oikeus, jos hän ei olisi ylittänyt tätä ikää. Näyttää siis siltä, että sosiaalisuunnitelmassa määrätty laskentamenetelmä taloudellisista syistä tapahtuneen irtisanomisen yhteydessä aiheuttaa välittömästi ikään perustuvan erilaisen kohtelun.

37 On tarkasteltava, voiko tällainen erilainen kohtelu olla perusteltua direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan nojalla. Tässä säännöksessä todetaan, ettei ikään perustuvaa erilaista kohtelua pidetä syrjintänä, jos se on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu erityisesti työllisyyspoliittisella, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevalla oikeutetulla tavoitteella, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

38 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa pääasiassa kyseessä olevien kansallisten toimenpiteiden tavoitteista, ettei sosiaalisuunnitelman 1 §:n 1 momentin 1.5 kohdan sanamuoto anna mitään tietoa tavoitelluista päämääristä. Unionin tuomioistuimelle esitetystä asiakirja-aineistosta ilmenee kuitenkin, että ne vastaavat AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 6 kohdan säännön tavoitetta. Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, työmarkkinaosapuolten sosiaalisuunnitelman puitteissa valitsemien yksityiskohtaisten sääntöjen on edistettävä tosiasiallisesti kyseisessä AGG:n säännöksessä tarkoitettua tavoitetta eivätkä ne saa haitata suhteettomasti huonommassa asemassa olevien ikäryhmien etuja.

39 Yhteistoimintalain, sellaisena kuin se on 25.9.2001 muutetussa versiossaan, 112 §:n mukaan sosiaalisuunnitelman tarkoituksena ja päämääränä on kompensoida tai vähentää kyseessä olevan yrityksen rakennemuutoksen seurauksia. Saksan hallitus on täsmentänyt kirjallisissa huomautuksissaan tältä osin, ettei sosiaalisuunnitelman perusteella maksettujen korvausten tarkoituksena ole erityisesti helpottaa uudelleen sijoittautumista työelämään.

40 Sosiaalisuunnitelman perusteella maksettujen korvausten ikään perustuvan erottelun tavoite perustuu toteamukseen, jonka mukaan on niin, että koska kyseessä ovat taloudelliset haitat tulevaisuudessa, tietyt työntekijät, joihin ei kohdistu tällaisia työn menettämisestä johtuvia haittoja tai joihin niitä kohdistuu vain lievennettyinä muihin verrattuna, voidaan yleisesti jättää näiden oikeuksien ulkopuolelle.

41 Saksan hallitus toteaa tästä, että sosiaalisuunnitelmassa on määrättävä rajoitettujen resurssien jakamisesta siten, että se voi täyttää ”siirtymäajan tehtävänsä” kaikkiin työntekijöihin nähden eikä ainoastaan vanhimpiin työntekijöihin nähden. Tällainen suunnitelma ei voi lähtökohtaisesti vaarantaa yritystä tai jäljelle jääviä työpaikkoja. AGG:n 10 §:n kolmannen virkkeen 6 kohta antaa myös mahdollisuuden rajoittaa väärinkäyttömahdollisuuksia, jotka liittyvät siihen, että työntekijä, joka aikoo jäädä eläkkeelle, käyttää hyväkseen korvausta, jonka tarkoituksena on tukea häntä uuden työn etsimisessä.

42 Mainitun kansallisen säännöksen tavoitteena on siten Saksan hallituksen mukaan korvauksen myöntäminen tulevaisuutta varten, nuorempien työntekijöiden suojeleminen ja heidän ammattiin sijoittautumisensa ottamalla huomioon tarve jakaa oikeudenmukaisesti sosiaalisuunnitelman rajoitetut taloudelliset resurssit.

43 Tällaiset tavoitteet voivat oikeuttaa poikkeuksina ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteesta erilaisen kohtelun, joka koskee muun muassa direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettujen ”erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottami[sta] nuorille ja ikääntyville työntekijöille – – heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi”.

44 Lisäksi on pidettävä oikeutettuna tavoitetta välttää se, etteivät henkilöt, jotka eivät etsi uutta työtä mutta saavat korvaavaa tuloa vanhuuseläkkeen muodossa, hyödy irtisanomiskorvauksesta (ks. vastaavasti asia C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark, tuomio 12.10.2010, Kok., s. I-9343, 44 kohta).

45 Näissä olosuhteissa on myönnettävä, että sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.5 kohdassa tavoiteltujen päämäärien kaltaisia päämääriä on lähtökohtaisesti pidettävä sellaisina, että ikään perustuva erilainen kohtelu on niiden vuoksi ”objektiivisesti ja asianmukaisesti” perusteltua ”kansallisen lainsäädännön puitteissa” direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyllä tavalla.

46 Vielä on varmistettava, että tämän tavoitteen saavuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen ja ettei niillä ylitetä sitä, mikä on tarpeen tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi.

47 Tältä osin on muistettava jäsenvaltioille ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolille kansallisella tasolla annettu laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn sosiaali- ja työllisyyspoliittiseen tavoitteeseen ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa (ks. vastaavasti asia C-141/11, Hörnfeldt, tuomio 5.7.2012, 32 kohta).

48 Taloudellista turvaa koskevan sosiaalisuunnitelman ja täydentävän sosiaalisuunnitelman määräysten asianmukaisuudesta on todettava, että sellaisille työntekijöille, jotka ovat irtisanomispäivänään taloudellisesti turvattuja, myönnetyn irtisanomiskorvauksen määrän pienentäminen ei vaikuta kohtuuttomalta, kun otetaan huomioon tällaisten sosiaalisuunnitelmien tavoite, joka on suuremman turvan antaminen työntekijöille, joiden siirtyminen uuteen työhön on hankalaa niiden rajallisten varojen vuoksi.

49 Näin ollen on katsottava, ettei sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.5 kohdan kaltainen määräys vaikuta ilmeisen epäasianmukaiselta Saksan lainsäätäjän asettaman oikeutetun työllisyyspoliittisen tavoitteen saavuttamiseksi.

50 Kyseisten määräysten tarpeellisuudesta on tosin todettava, että täydentävän sosiaalisuunnitelman 7 §:n 7.2 kohdassa määrätään, että aikaisimmalla mahdollisella eläkkeelle siirtymispäivällä tarkoitetaan ajankohtaa, jolloin työntekijä voi ensi kertaa saada jonkin lakisääteisen vanhuuseläkkeen, mukaan luettuna sellainen eläke, josta tehdään vähennyksiä sen ennenaikaisen saamisen vuoksi.

51 Kuten tämän tuomion 27 kohdassa on todettu, sosiaalisuunnitelmassa määrätään kuitenkin vain näille työntekijöille myönnetyn irtisanomiskorvauksen määrän pienentämisestä.

52 Tästä on todettava yhtäältä, että sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1.5 kohdassa määrätään, että kyseessä olevalle työntekijälle myönnetty korvaus vastaa joko vakiokaavan tai erityiskaavan mukaisesti laskettua sitä määrää, joka on pienempi, ja korvauksen saajalla on joka tapauksessa takuu siitä, että hänelle maksettava määrä on vähintään puolet vakiokaavan mukaisesti maksettavasta määrästä. Lisäksi tämän tuomion 14 kohdassa esitetystä taulukosta ilmenee, että ikäkerroin, joka on toinen vakiokaavan ja erityiskaavan korjauskertoimista, nousee progressiivisesti 18 vuoden iästä lähtien (0,35) aina 57 vuoden ikään asti (1,70). Tämä kerroin laskee vasta 59 vuoden iässä (1,50), ja se saavuttaa vähimmäistasonsa 64 vuoden iässä (0,30). Kuten kyseisen määräyksen kolmannessa alakohdassa toisaalta todetaan, toisaalta on niin, että vaikka erityiskaavan soveltaminen johtaisikin nollatulokseen, kyseessä olevalla työntekijällä on oikeus korvaukseen, joka on puolet vakiokaavan mukaisesti lasketusta korvauksesta.

53 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen arvioinneista on todettava, että sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.5 kohta perustuu perusoikeudeksi tunnustettua kollektiivista neuvotteluoikeutta käyttäneiden työntekijöiden ja työnantajien edustajien väliseen sopimukseen. Se seikka, että työmarkkinaosapuolten intressien tasapainottaminen jää työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, mahdollistaa huomattavan joustavuuden, sillä kukin osapuoli voi tarvittaessa irtisanoa sopimuksen (ks. vastaavasti asia C-45/09, Rosenbladt, tuomio 12.10.2010, Kok., s. I-9391, 67 kohta).

54 Edellä todetun perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä yrityskohtaiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvalle säännöstölle, jossa vahvistetaan taloudellisista syistä irtisanottujen yrityksen yli 54-vuotiaiden työntekijöiden osalta, että sen irtisanomiskorvauksen määrä, johon heillä on oikeus, lasketaan aikaisimman mahdollisen eläkkeelle siirtymispäivän perusteella toisin kuin sovellettaessa vakiomenetelmää, jonka mukaan tällainen korvaus perustuu muun muassa palvelusaikaan yrityksessä, niin, että näille työntekijöille maksettu korvaus on pienempi kuin vakiomenetelmän soveltamiseen perustuva korvaus, mutta kuitenkin vähintään puolet siitä.

Neljäs kysymys

55 Neljännellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä yrityskohtaiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvalle säännöstölle, jossa vahvistetaan taloudellisista syistä irtisanottujen yrityksen yli 54-vuotiaiden työntekijöiden osalta, että sen irtisanomiskorvauksen määrä, johon heillä on oikeus, lasketaan aikaisimman mahdollisen eläkkeelle siirtymispäivän perusteella toisin kuin sovellettaessa vakiomenetelmää, jonka mukaan tällainen korvaus perustuu muun muassa palvelusaikaan yrityksessä, niin, että maksettu korvaus on pienempi kuin vakiomenetelmän soveltamiseen perustuva korvaus, mutta kuitenkin vähintään puolet siitä, ja jossa tätä toista laskentamenetelmää sovellettaessa otetaan huomioon mahdollisuus saada vamman vuoksi maksettua varhaiseläkettä.

56 Ensinnäkin siitä kysymyksestä, sisältääkö taloudellista turvaa koskevan sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.5 kohta luettuna yhdessä täydentävän sosiaalisuunnitelman 7 §:n 7.2 kohdan kanssa, direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua vammaisuuteen perustuvaa erilaista kohtelua, on todettava, että kyseessä olevalle työntekijälle maksetun irtisanomiskorvauksen määrää pienennetään

kyseisen 7 §:n 7.2 kohdan mukaan ottamalla huomioon aikaisin mahdollinen eläkkeelle siirtymispäivä. Vanhuuseläkkeen saaminen edellyttää kuitenkin vähimmäisikää, ja tämä ikä on muu vaikeavammaisille henkilölle.

57 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 50 kohdassa, erityiskaavan mukaisen laskentatavan ensimmäinen osatekijä on vaikeavammaisella työntekijällä aina alhaisempi kuin samanikäisellä terveellä työntekijällä. Nyt käsiteltävässä asiassa siitä, että laskelma perustuu ilmeisen neutraalilla tavalla eläkkeelle siirtymisikään, aiheutuu se, että vaikeavammaiset henkilöt, joilla on mahdollisuus jäädä eläkkeelle nuorempina eli 60-vuotiana eikä 63-vuotiaina, kuten terveillä työntekijöillä, saavat vaikean vammansa perusteella pienemmän irtisanomiskorvauksen.

58 Kuten Odarin huomautuksista ilmenee ja kuten Baxter on myöntänyt istunnossa, irtisanomiskorvaus, jonka Odar olisi saanut, ellei hänellä olisi vaikeaa vammaa, olisi ollut 570 839,47 euroa.

59 Tästä seuraa, että taloudellista turvaa koskevan sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.5 kohta, luettuna yhdessä täydentävän sosiaalisuunnitelman 7 §:n 7.2 kohdan kanssa, jonka soveltamisesta johtuu, että vaikeavammaiselle henkilölle maksetun irtisanomiskorvauksen määrä on pienempi kuin terveelle henkilölle maksetun, aiheuttaa direktiivin 2000/78 1 artiklan ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan säännöksissä tarkoitetun välillisesti vammaan perustuvan erilaisen kohtelun.

60 Toiseksi on tutkittava, ovatko pääasiassa kyseessä olevan määräyksen kattamassa asiayhteydessä vaikeavammaiset työntekijät, jotka kuuluvat eläkeikää lähellä olevaan ikäryhmään, samaan ikäryhmään kuuluvien terveiden työntekijöiden tilanteeseen nähden vertailukelpoisessa tilanteessa direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla. Saksan hallitus väittää, että nämä kaksi työntekijäryhmää ovat objektiivisesti erilaisessa lähtötilanteessa eläkeoikeuksien saamisen kannalta.

61 On korostettava, että eläkeikää lähellä olevaan ikäryhmään kuuluvien työntekijöiden tilanne on vertailukelpoinen muiden sellaisten työntekijöiden tilanteeseen, joihin sovelletaan sosiaalisuunnitelmaa, koska heidän työsuhteensa työnantajaan lakkaa samasta syystä ja samoin ehdoin.

62 Vaikeavammaisille työntekijöille myönnetty etuus, joka muodostuu siitä, että eläkeoikeus voidaan saada kolme vuotta aikaisemmassa iässä kuin terveille työntekijöille tätä varten vahvistettu ikä, ei aseta heitä erityistilanteeseen näihin työntekijöihin nähden.

63 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaan on tutkittava, onko näiden kahden työntekijäryhmän erilainen kohtelu objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltua ja ovatko tämän tavoitteen toteuttamiskeinot asianmukaisia ja tarpeen, ja tutkittava, ettei niillä ylitetä sitä, mikä on tarpeen Saksan lainsäätäjän asettaman tavoitteen saavuttamiseksi.

64 Yhtäältä tästä on jo todettu tämän tuomion 43–45 kohdassa, että sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.5 kohdan tavoitteiden kaltaisia tavoitteita on lähtökohtaisesti pidettävä sellaisina, että niillä voidaan ”objektiivisesti ja asianmukaisesti” perustella ”kansallisen lainsäädännön puitteissa” direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetyllä tavalla ikään perustuva erilainen kohtelu. Kuten toisaalta tämän tuomion 49 kohdasta ilmenee, tällainen kansallinen määräys ei ole ilmeisen soveltumaton Saksan lainsäätäjän tavoitteleman kaltaisen työllisyyspoliittisen oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi.

65 Sen tutkimiseksi, ylittääkö sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.5 kohta luettuna yhdessä täydentävän sosiaalisuunnitelman 7 §:n 7.2 kohdan kanssa sen, mikä on tarpeen asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi, tätä määräystä on tarkasteltava sen omassa asiayhteydessä ja se vahinko, joka siitä voi aiheutua kyseessä oleville henkilöille, on otettava huomioon.

66 Baxter ja Saksan hallitus väittävät lähtökohtaisesti, että Odarin saaman irtisanomiskorvauksen määrän pienentäminen on perusteltavissa vaikeavammaisille työntekijöille myönnetyn edun vuoksi, joka muodostuu siitä, että he voivat vaatia eläkeoikeutta kolme vuotta varhaisemmassa iässä kuin terveet työntekijät.

67 Tätä perustelua ei kuitenkaan voida hyväksyä. Yhtäältä kyseessä on vammaan perustuva syrjintä, kun riidanalainen toimenpide ei ole perusteltavissa objektiivisilla tekijöillä, joihin ei liity tällaista syrjintää (ks. vastaavasti ja analogisesti asia C-226/98, Jørgensen, tuomio 6.4.2000, Kok., s. I-2447, 29 kohta; yhdistetyt asiat C-4/02 ja C-5/02, Schönheit ja Becker, tuomio 23.10.2003, Kok., s. I-12575, 67 kohta ja asia C-313/02, Wippel, tuomio 12.10.2004, Kok., s. I-9483, 43 kohta). Toisaalta tällainen päätelmä vaarantaisi sellaisten mainitun etuuden myöntämistä koskevien sellaisten kansallisten määräysten tai säännösten tehokkaan vaikutuksen, joiden tehtävänä on yleisesti ottaa huomioon vaikeavammaisten työntekijöiden kohtaamat vaikeudet ja erityiset riskit.

68 Näin ollen näyttää siltä, että kun työmarkkinaosapuolet ovat tavoitelleet sosiaalisuunnitelmaan liittyvien rajallisten taloudellisten resurssien tasapuolisen ja kyseisten työntekijöiden tarpeiden mukaisen jakamisen oikeutettua tavoitetta, ne ovat jättäneet ottamatta huomioon ne olennaiset tekijät, jotka koskevat erityisesti vaikeavammaisia työntekijöitä.

69 Ne ovat jättäneet ottamatta huomioon sekä ne riskit, joita aiheutuu vaikeavammaisille henkiöille, jotka kohtaavat yleensä enemmän vaikeuksia kuin terveet työntekijät työmarkkinoille palaamisessa, että sen, että tämä riski kasvaa heidän lähestyessään eläkeikää. Näillä henkilöillä on kuitenkin sekä heidän tilansa edellyttämää suojelua että sen mahdolliseen vakavoitumiseen varautumista koskevia erityistarpeita. Kuten julkisasiamies toteaa ratkaisuehdotuksensa 68 kohdassa, on otettava huomioon se riski, että vaikeavammaisilla henkilöillä on heidän vammaansa liittyviä välttämättömiä rahoitustarpeita ja/tai että nämä rahoitustarpeet lisääntyvät iän myötä.

70 Tästä seuraa, että kun pääasiassa kyseessä oleva toimenpide johtaa siihen, että vaikeavammaiselle työntekijälle maksetaan taloudellisesta syystä johtuvan irtisanomisen vuoksi alhaisempaa korvausta kuin terveelle työntekijälle, vaikeavammaisten työntekijöiden legitiimejä intressejä loukataan kohtuuttomasti ja siten ylitetään se, mikä on tarpeen Saksan lainsäätäjän asettamien sosiaalipoliittisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

71 Näin ollen sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1 momentin 1.5 kohdasta johtuvaa erilaista kohtelua ei voida oikeuttaa direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdalla.

72 Edellä esitettyjen päätelmien perusteella neljänteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä yrityskohtaiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvalle säännöstölle, jossa vahvistetaan taloudellisista syistä irtisanottujen yrityksen yli 54-vuotiaiden työntekijöiden osalta, että sen korvauksen määrä, johon heillä on oikeus, lasketaan aikaisimman mahdollisen eläkkeelle siirtymispäivän perusteella toisin kuin sovellettaessa vakiomenetelmää, jonka mukaan tällainen korvaus perustuu muun muassa palvelusaikaan yrityksessä, niin, että maksettu korvaus on pienempi kuin vakiomenetelmän soveltamiseen perustuva korvaus, mutta kuitenkin vähintään puolet siitä, ja jossa tätä toista laskentamenetelmää sovellettaessa otetaan huomioon mahdollisuus saada vamman perusteella maksettua varhaiseläkettä.

Oikeudenkäyntikulut

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

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

1) **Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, etteivät ne ole esteenä yrityskohtaiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvalle säännöstölle, jossa vahvistetaan taloudellisista syistä irtisanottujen yrityksen yli 54-vuotiaiden työntekijöiden osalta, että sen irtisanomiskorvauksen määrä, johon heillä on oikeus, lasketaan aikaisimman mahdollisen eläkkeelle siirtymispäivän perusteella toisin kuin sovellettaessa vakiomenetelmää, jonka mukaan tällainen korvaus perustuu muun muassa palvelusaikaan yrityksessä, niin, että maksettu korvaus on pienempi kuin vakiomenetelmän soveltamiseen perustuva korvaus, mutta kuitenkin vähintään puolet siitä.**

2) **Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä yrityskohtaiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluvalle säännöstölle, jossa vahvistetaan taloudellisista syistä irtisanottujen yrityksen yli 54-vuotiaiden työntekijöiden osalta, että sen irtisanomiskorvauksen määrä, johon heillä on oikeus, lasketaan aikaisimman mahdollisen eläkkeelle siirtymispäivän perusteella toisin kuin sovellettaessa vakiomenetelmää, jonka mukaan tällainen korvaus perustuu muun muassa palvelusaikaan yrityksessä, niin, että maksettu korvaus on pienempi kuin vakiomenetelmän soveltamiseen perustuva korvaus, mutta kuitenkin vähintään puolet siitä, ja jossa tätä toista laskentamenetelmää sovellettaessa otetaan huomioon mahdollisuus saada vamman perusteella maksettua varhaiseläkettä.**

Allekirjoitukset