JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

YVES BOT

3 päivänä syyskuuta 2009 [1]

1. Ennakkoratkaisupyynnöllään Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Saksa) haluaa pääasiallisesti selvittää, onko sellainen kansallinen säännös, jonka mukaan keskitason paloteknisen yksikön palvelukseen voidaan ottaa ainoastaan hakijoita, joiden ikä on enintään 30 vuotta, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY [2] 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu oikeutettu toimenpide.

2. Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Colin Wolf ja Stadt Frankfurt am Main (Frankfurt am Mainin kaupunki) ja joka koskee jälkimmäisen kieltäytymistä ottaa huomioon keskitason paloteknisen yksikön palvelukseen pyrkineen Wolfin työhakemus, koska 30 vuoden ikäraja oli ylittynyt.

3. Selitän tässä ratkaisuehdotuksessa, miksi tällaisen ikärajan asettamisesta annettua Saksan lainsäädäntöä voidaan mielestäni direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdan ja 6 artiklan 1 kohdan perusteella pitää perusteltuna.

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Direktiivi 2000/78*

4. Direktiivin 2000/78 tarkoituksena on sen 1 artiklan mukaan luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.

5. Direktiivin johdanto-osan 18 perustelukappaleen mukaan sen ”seurauksena ei voi olla, että puolustusvoimat, poliisiviranomaiset, vankila- tai pelastusorganisaatiot olisivat velvollisia ottamaan palvelukseen tai pitämään palveluksessa henkilöitä, joilla ei ole

1 – Alkuperäinen kieli: ranska.
2 – EYVL L 303, s. 16.

vaadittavia valmiuksia suoriutua niistä tehtävistä, joita heiltä voidaan edellyttää ottaen huomioon oikeutettu tavoite säilyttää näiden organisaatioiden toiminnan ominaislaatu”.

6. Kyseisen direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

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

– –.”

7. Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa täsmennetään seuraavaa:

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

a) työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen.”

8. Direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien

vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.”

9. Direktiivin 6 artiklan 1 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 saaminen

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

10. Direktiivin 2000/78 17 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan. Seuraamusten, joihin saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrille, on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. – –”

B *Kansallinen säännöstö*

1. Hessenin osavaltion säännöstö

11. Hessenin osavaltiossa 21.12.1994 annetun ammattipalokunnan virkamiesten työuraa koskevan asetuksen (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung) [3] 3 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan keskitason paloteknisen yksikön palvelukseen voidaan ottaa ainoastaan hakijoita, joiden ikä on enintään 30 vuotta.

12. Hessenin osavaltiossa 21.3.1962 annetun virkamieslain (Hessisches Beamtengesetz) [4] 194 ja 197 §:ssä säädetään seuraavaa:

”194 § Eläkkeelle siirtyminen

1) Poliisivirkamies siirtyy eläkkeelle sen kuukauden viimeisenä päivänä, jonka aikana hän täyttää 60 vuotta (ikäraja).

2) Yksikön edun vuoksi ja poliisitoimen virkamiehen pyynnöstä eläkkeelle siirtymistä voidaan hänen täytettyään 60 vuotta lykätä määräajaksi enintään vuosi kerrallaan siihen asti, kunnes hän täyttää 62 vuotta.

– –

197 § Oikeusasema

1) Edellä 187 ja 192–194 §:n säännöksiä sovelletaan vastaavasti ammattipalokunnan virkamiehiin.

– –”

2. Liittovaltion säännöstö

13. Liittovaltion ja osavaltioiden virkamiesten ja tuomareiden eläkkeistä 24.8.1976

3 – Jäljempänä FeuerwLVO.
4 – GVBl. I, s. 26.

annetun lain (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern) [5] 4 ja 14 §:ssä, sellaisina kuin niitä sovellettiin pääasian tosiseikkojen tapahtumahetkellä, säädetään seuraavaa:

”4 § Eläkeoikeuden syntyminen ja eläkkeen määrän laskeminen

– –

1) Eläkettä voidaan myöntää vain virkamiehelle

1. jolle on kertynyt vähintään viisi palvelusvuotta.

– –

14 § Eläkkeen määrä

1) Eläkettä kertyy jokaiselta eläkkeeseen oikeuttavalta palvelusvuodelta 1,79375 prosenttia eläkkeeseen oikeuttavasta palkasta (5 §), mutta kuitenkin niin, että eläkkeen määrä on enintään 71,75 prosenttia.

– –

4) Eläkekkeen määrä on vähintään 35 prosenttia eläkkeeseen oikeuttavasta palkasta (5 §).

– –”

14. Direktiivi 2000/78 saatettiin osaksi kansallista oikeusjärjestystä 14.8.2006 annetulla yleisellä yhdenvertaista kohtelua koskevalla lailla (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). [6]

5 – BGBl. I, s. 3839.

6 – BGBl. 2006 I, s. 1897; jäljempänä AGG.

15. AGG:n 15 §:ssä säädetään seuraavaa:

”15 § Vahingonkorvaukset

1) Syrjintäkieltoa rikkonut työnantaja velvoitetaan korvaamaan aiheuttamansa vahingot. Tätä velvollisuutta ei ole, jos työnantaja ei ole vastuussa kiellon rikkomisesta.

2) Työntekijä voi vaatia asianmukaista rahallista korvausta hänelle aiheutetusta aineettomasta vahingosta. Jos kyseessä on työnhakijan hylkääminen, vahingonkorvaus voi olla enintään kolmen kuukausipalkan suuruinen, jos työnhakijaa ei olisi otettu palvelukseen myöskään syrjimättömässä työhönottomenettelyssä.

3) Jos alalla on voimassa työehtosopimus, työnantaja voidaan velvoittaa vahingonkorvauksiin ainoastaan, jos se on toiminut tahallisesti tai törkeän tuottamuksellisesti.

– –”

II Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

16. Wolf, joka on syntynyt 9.12.1976, haki Stadt Frankfurt am Mainin palo-osastolle 4.10.2006 saapuneella kirjeellä työhön keskitason palotekniseen yksikköön.

17. Stadt Frankfurt am Main ilmoitti Wolfille 13.11.2006, että seuraava työhönottoajankohta olisi 1.8.2007. Ajankohtaa kuitenkin lykättiin 1.2.2008 asti, ja valintamenettely toimitettiin elokuussa 2007.

18. Stadt Frankfurt am Main ilmoitti Wolfille 28.2.2007 päivätyllä kirjeellä, ettei hänen hakemustaan voitu ottaa huomioon, koska 30 vuoden enimmäisikä oli ylittynyt.

19. Wolf vaati 12.4.2007 Stadt Frankfurt am Mainilta vahingonkorvausta AGG:n 21 §:n nojalla. Vaaditun vahingonkorvauksen määrä vastasi kolminkertaisena sitä kuukausipalkkaa, jonka Wolf olisi saanut, jos hänet olisi otettu palvelukseen.

20. Stadt Frankfurt am Main hylkäsi vaatimuksen 4.5.2007 tehdyllä päätöksellä, joka vahvistettiin 10.10.2007. Wolf nosti Verwaltungsgericht Frankfurt am Mainissa kanteen, jossa hän vaati, että 4.5.2007 ja 10.10.2007 tehdyt päätökset kumotaan ja Stadt Frankfurt am Main velvoitetaan maksamaan hänelle vahingonkorvausta.

21. Wolf väitti kyseisessä tuomioistuimessa, että FeuerwLVO on AGG:n vastainen.

22. Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin epäili kyseisen Saksan lainsäädännön yhteensopivuutta direktiivin 2000/78 6 ja 17 artiklan kanssa, joten se päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat kymmenen ennakkoratkaisukysymystä:

”1) Onko kansallisella lainsäätäjällä direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdassa annettua liikkumavaraa käytettäessä yleisesti ottaen laaja harkinta- ja organisointivalta, vai onko kyseinen liikkumavara rajattu joka tapauksessa vain tarpeelliseen silloin, kun on kyse enimmäisiän vahvistamisesta työhönoton edellytykseksi direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan c alakohdan mukaisen eläkkeelle siirtymistä edeltävän vähimmäispalvelusajan vuoksi?

2) Kuvastaako direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan c alakohdassa tarkoitettu tarpeellisuus direktiivin 20007/78/EY 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa mainittujen keinojen asianmukaisuutta ja rajoittaako se siten kyseisen yleisen säännöksen soveltamisalaa?

3) a) Onko kyse direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetusta oikeutetusta tavoitteesta, kun työnantaja pyrkii työhönottoa koskevalla enimmäisiällä siihen, että palvelukseen otettavat virkamiehet ovat aktiivipalveluksessa mahdollisimman kauan?

b) Onko tällaisen tavoitteen toteuttaminen epäasianmukaista jo silloin, kun sen vaikutuksesta virkamies on palveluksessa pidempään kuin mikä on tarpeen lainsäädännössä taatun vähimmäiseläkkeen saamiseksi siirryttäessä ennenaikaisesti eläkkeelle viiden palvelusvuoden jälkeen?

c) Onko tällaisen tavoitteen toteuttaminen epäasianmukaista vasta silloin, kun sen vaikutuksesta virkamies on palveluksessa pidempään kuin mikä on tarpeen lainsäädännössä taatun vähimmäiseläkkeen ansaitsemiseksi (tällä hetkellä 19,51 vuotta) ennenaikaisesti eläkkeelle siirryttäessä?

4) a) Onko kyse direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetusta oikeutetusta tavoitteesta, kun mahdollisimman alhaisella työhönottoa koskevalla enimmäisiällä kaikkien palvelukseen otettavien virkamiesten määrä pidetään mahdollisimman pienenä tapaturmaetuuksien tai sairausetuuksien kaltaisten yksilöllisten etuuksien (avustukset, jotka kattavat myös perheenjäsenet) määrän minimoimiseksi?

b) Mitä merkitystä voidaan tältä osin antaa sille, että virkamiesten ikääntyessä tapaturmaetuudet tai sairaustapauksissa maksettavat avustukset (myös perheenjäsenille) ovat suuremmat kuin nuorempien virkamiehien osalta, joten se, että työhön otetaan iältään vanhempia virkamiehiä, voisi lisätä tällä perusteella suoritettavien kokonaiskustannusten määrää?

c) Onko tältä osin esitettävä tarkastettuja ennusteita tai tilastoja vai riittävätkö yleisesti tunnetut todennäköisyydet?

5) a) Onko kyse direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetusta oikeutetusta tavoitteesta, kun työnantaja haluaa soveltaa tiettyä työhönottoa koskevaa enimmäisikää turvatakseen ’tasapainoisen ikärakenteen kulloisellakin ura-alueella’?

b) Jos näin on, mitä vaatimuksia tällaisen ikärakenteen toteuttamista koskevien perusteiden on vastattava, jotta oikeuttamisperustetta koskevat edellytykset (asianmukaisuus ja tarpeellisuus, välttämättömyys) täyttyvät?

6) Onko kyse direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetusta oikeutetusta näkökohdasta, kun työnantaja vetoaa työhönottoa koskevan enimmäisiän osalta siihen, että palotoimen keskitasolla suoritettavaan harjoitteluun ottamista koskevat asialliset edellytykset eli vastaava kouluopetus ja ammattikoulutus on yleensä mahdollista täyttää tällaisen iän saavuttamiseen saakka?

7) Mitä perusteita on käytettävä arvioitaessa sitä, onko eläkkeelle siirtymisen edellyttämä vähimmäispalvelusaika asianmukainen tai tarpeellinen?

a) Voidaanko vähimmäispalvelusaikaa koskeva tarve katsoa perustelluksi yksinomaan eräänlaisena vastikkeena työnantajan yksin rahoittamasta (keskiasteen palotoimen virkaan vaadittavasta) työnantajan palveluksessa tapahtuvasta ammattipätevyyden hankkimisesta, kun tarkoituksena on varmistaa se, että tällaisen pätevyyden kannalta katsoen tämän jälkeinen kyseisen työnantajan palveluksessa suoritettava palvelusaika on asianmukainen siten, että virkamiesten koulutuskustannukset poistetaan tällä tavalla vähitellen?

b) Minkä pituinen koulutusaikaa seuraava palvelusajanjakso saa olla enimmillään? Saako se ylittää viisi vuotta, ja jos saa, niin millä edellytyksin?

c) Voiko 7 kohdan a alakohdasta riippumatta vähimmäispalvelusaikaa pitää asianmukaisena tai tarpeellisena sillä perusteella, että sellaisten virkamiesten osalta, joiden eläkkeet työnantaja rahoittaa yksin, odotetun aktiivisen palvelusajan työhönottamisesta todennäköiseen eläkkeelle siirtymiseen saakka on riitettävä lainsäädännössä taatun vähimmäiseläkkeen ansaitsemiseksi palvelusajalla, jonka pituus on tällä hetkellä 19,51 vuotta?

d) Onko päinvastoin se, että henkilöä ei oteta työhön, perusteltua direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan perusteella vasta silloin, kun henkilö otettaisiin työhön iässä, joka johtaisi hänen odotettavissa olevan eläkkeelle siirtymispäivänsä huomioon ottaen vähimmäiseläkkeen maksamiseen, vaikkei sitä ole vielä ansaittu?

8) a) Onko direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan c alakohdassa tarkoitettua eläkkeelle siirtymistä tarkasteltaessa otettava huomioon lainsäädännössä vahvistettu eläkkeelle siirtymisen ikäraja ja tätä seuraava eläke vai onko huomioon otettava tiettyjen virkamiesten tai ammattiryhmien tilastollinen eläkkeelle siirtymisen keski-ikä?

b) Jos näin on, missä määrin on otettava huomioon se, että yksittäisten virkamiesten osalta säännönmukaista eläkkeelle siirtymistä voidaan lykätä enintään kahdella vuodella? Johtaako tämä seikka vastaavassa laajuudessa

työhönottoa koskevan enimmäisiän nousemiseen?

9) Voidaanko vähimmäispalvelusaikaa direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan yhteydessä laskettaessa ottaa huomioon myös alkuvaiheessa virkasuhteessa suoritettava sisäinen koulutus? Onko tältä osin merkitystä sillä, otetaanko koulutusaika eläkeoikeutta hankittaessa kokonaisuudessaan huomioon eläkkeeseen oikeuttavana palvelusaikana, vai onko koulutusaika vähennettävä siitä ajanjaksosta, jonka työnantaja voi asettaa direktiivin 2000/78/EY 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan c alakohdan mukaiseksi vähimmäispalvelusajaksi?

10) Ovatko AGG:n 15 §:n 1 momentin toisen virkkeen ja 3 momentin säännökset yhteensoveltuvia direktiivin 2000/78/EY 17 artiklan kanssa?”

III Arviointi

23. Ehdotan, että yhdeksän ensimmäistä kysymystä käsitellään yhdessä. Niissä ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin pyytää yhteisöjen tuomioistuinta ottamaan kantaa pääasiallisesti siihen, onko direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan mukaan sellaisen kansallinen lainsäädäntö perusteltu, jonka mukaan keskitason paloteknisen yksikön palvelukseen voidaan ottaa ainoastaan hakijoita, joiden ikä on enintään 30 vuotta.

24. Ennakkoratkaisupyynnössään kansallinen tuomioistuin tarkastelee eri tavoitteita, joita voitaisiin esittää perusteeksi FeuerwLVO:n 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa säädetylle ikään perustuvalle erilaiselle kohtelulle, joka direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan on lähtökohtaisesti kiellettyä. Mielestäni kaikkia näitä tavoitteita ei ole tarpeen tutkia, jotta kyseiselle tuomioistuimelle voitaisiin antaa hyödyllinen vastaus.

25. Kun otetaan huomioon Saksan hallituksen tarkat ja yksityiskohtaiset vastaukset yhteisöjen tuomioistuimen menettelyn kuluessa esittämiin kysymyksiin, tämän ennakkoratkaisupyynnön arvioinnissa on mielestäni keskityttävä siihen, mikä on 30 vuoden ikärajan olennainen tarkoitus, nimittäin tasapainoisen ikärakenteen turvaaminen palokunnan toiminnan ominaislaadun ja toimintakyvyn säilyttämiseksi.

26. Saksan hallituksen antamista tiedoista ilmenee, että keskitason paloteknisen yksikön henkilöstö joutuu työskentelemään kentällä. Sen työtehtävät – toisin kuin palo-

teknisen yksikön johdon ja päällystön tehtävät – ovat enimmäkseen fyysisiä.

27. Keskitason paloteknisen yksikön tehtäväaloihin kuuluvat sammutus- ja hengenpelastustyöt, ympäristönsuojelutehtävät ja vaikeiden sääolojen jälkeiset raivaustyöt, eläinpelastus ja vaarallisten eläinten kiinniottaminen sekä erilaiset huoltotyöt, kuten suojavarusteiden ja pelastusajoneuvojen kunnossapito ja tarkastus.

28. Kukin näistä tehtäväaloista edellyttää eritasoista fyysistä kuntoa. Kahdella ensimmäisellä tehtäväalalla eli sammutus- ja hengenpelastustehtävissä keskitason paloteknisessä yksikössä työskentelevän henkilöstön on täytettävä poikkeuksellisen tiukat fyysiset vaatimukset. Tältä osin on huomattava, että jo heidän suojavarusteensa painavat noin 30 kiloa.

29. Näiden fyysiseen kuntoon liittyvien vaatimusten vuoksi ikärakenne on näillä kahdella tehtäväalalla 30 vuodesta enintään 50 vuoteen. Koska ihmisen fyysinen kunto heikkenee iän myötä, sammutus- ja hengenpelastustehtävissä ei toimi juuri ainuttakaan 45–50 vuotta täyttänyttä virkamiestä.

30. Tämän iän ylittäneet virkamiehet siirretään keskitason paloteknisessä yksikössä muihin, fyysisesti vähemmän vaativiin tehtäviin.

31. Tätä taustaa vasten tarkasteltuna on selvää, miksi keskitason paloteknisen yksikön palvelukseen voidaan ottaa ainoastaan hakijoita, joiden ikä on enintään 30 vuotta. Ikärajan tarkoituksena on varmistaa, että yksikön henkilöstö pystyy suoriutumaan asianmukaisesti tehtävistä, jotka vaativat erityisen hyvää fyysistä kuntoa, ja että työtä voitaisiin tehdä kohtuullisen kauan. Kun vielä otetaan huomioon, että tähän 30 vuoden ikärajaan on lisättävä kahden vuoden koulutusjakso, niillä tehtäväaloilla, jotka vaativat erityisen hyvää fyysistä kuntoa, näiden virkamiesten aktiivinen palvelusaika keskitason paloteknisessä yksikössä on 18 vuotta (jos ylärajana on 50 vuotta) tai 13 vuotta (jos ylärajana on 45 vuotta).

32. Keskitason paloteknisen yksikön asianmukainen organisointi edellyttää, että iäkkäämmät virkamiehet, jotka siirretään fyysisesti vaativilta tehtäväaloilta vähemmän vaativille tehtäväaloille, korvataan fyysisesti vaativimmilla tehtäväaloilla nuoremmilla

virkamiehillä, jotka kykenevät työskentelemään kohtuullisen pitkän ajan näissä tehtävissä. Näin ollen on helppo ymmärtää, miksi keskitason paloteknisen yksikön palvelukseenoton ikärajaksi on asetettu 30 vuotta, sillä se mahdollistaa henkilöstön siirtämisen fyysisesti vaativimmista tehtävistä vähemmän vaativiin tehtäviin ja sen korvaamisen nuorilla virkamiehillä, jotka kykenevät työskentelemään riittävän pitkän ajan sammutus- ja hengenpelastustöiden kaltaisissa tehtävissä.

33. Saksan hallitus toimitti perustelujensa tueksi tietoja työ- ja urheilulääketieteen alalla tehdyistä tutkimuksista. Se toteaa, että tavoite varmistaa kohtuullisen pitkä palvelusaika tehtäväaloilla, jotka asettavat työntekijöille poikkeuksellisia fyysisiä vaatimuksia ja joilla lääketieteellinen ja biologinen ikäraja on 45–50 vuotta, perustuu luotettaviin lääketieteellisiin ja biologisiin tutkimustietoihin. Näiden tutkimusten mukaan sydämen, verenkierron ja keuhkojen toiminta, lihasvoima ja vastustuskyky heikkenevät ihmisen ikääntyessä. Keskitason paloteknisen yksikön henkilöstön työssä näillä fyysisillä ominaisuuksilla on kuitenkin ratkaiseva merkitys.

34. Lisäksi kyseisissä tutkimuksissa on todettu, että vaikeissa työoloissa työskentelevät työntekijät vanhenevat ennenaikaisesti. Tutkimusten perusteella keskitason paloteknisen yksikön henkilöstö altistuu työympäristönsä (esim. kuumuus, kosteus ja melu), ammattiinsa liittyvien fyysisten erityisvaatimusten (esim. raskaiden taakkojen nostaminen ja kantaminen, hankalat työasennot) sekä yö- ja vuorotyön takia fyysiselle rasitukselle, joka on omiaan nopeuttamaan ikääntymistä tällä ura-alueella. Tämä seikka korostaa mielestäni entisestään tarvetta varmistaa, että virkamiehet, jotka eivät enää kykene suoriutumaan näistä tehtävistä, korvataan nuorilla virkamiehillä, jotka kykenevät työskentelemään riittävän pitkään vaativimmissakin tehtävissä.

35. Edellä esitettyjen näkökohtien perusteella ei mielestäni ole direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdan sen enempää kuin sen 6 artiklan 1 kohdankaan osalta epäilystäkään siitä, etteikö säännös, jossa keskitason paloteknisen yksikön palvelukseen otettavien hakijoiden ikärajaksi on vahvistettu enintään 30 vuotta, olisi täysin perusteltu.

36. Direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdan osalta on ensinnäkin muistettava, että sen mukaan ”[s]en estämättä, mitä 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden

yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen".

37. Kuten jo olen osoittanut, useat niistä tehtäväaloista, joilla keskitason paloteknisen yksikön henkilöstö toimii, ja olosuhteet, joissa se hoitaa pääasiallisia työtehtäviään, vaativat erityisen hyvää fyysistä kuntoa. Koska fyysinen kunto luonnostaan heikkenee ikääntymisen myötä, se on yksi työn asianmukaisen hoitamisen keskeisistä edellytyksistä tässä fyysisesti raskaimpiin kuuluvassa ammatissa. Tällä perusteella 30 vuoden ikärajaa voidaan mielestäni pitää todellisena ja ratkaisevana työhön liittyvänä vaatimuksena toiminnan ominaislaadun säilyttämiseksi keskitason paloteknisessä yksikössä.

38. Tällainen tavoite on oikeutettu, mikä käy selvästi ilmi direktiivin 2000/78 johdantoosan 18 perustelukappaleesta, jossa täsmennetään, että direktiivin "seurauksena ei voi olla, että puolustusvoimat, poliisiviranomaiset, vankila- tai *pelastus*organisaatiot olisivat velvollisia ottamaan palvelukseen tai pitämään palveluksessa henkilöitä, joilla ei ole vaadittavia valmiuksia suoriutua niistä tehtävistä, joita heiltä voidaan edellyttää ottaen huomioon *oikeutettu tavoite säilyttää näiden organisaatioiden toiminnan ominaislaatu*". [7] Lisäksi tämä vaatimus on oikeasuhteinen, sillä – kuten Saksan hallituksen antamista tiedoista ilmenee – se ei mene pidemmälle kuin on tarpeen sen varmistamiseksi, että keskitason paloteknisen yksikön henkilöstö pystyy hoitamaan asianmukaisesti fyysisesti vaativimmat tehtävänsä riittävän pitkään.

39. Edellä esitetystä seuraa, että keskitason paloteknisen yksikön palvelukseen otettavien hakijoiden ikäraja, joksi on vahvistettu enintään 30 vuotta, voidaan mielestäni katsoa oikeutetuksi sen nojalla, mitä direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdassa säädetään.

40. Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan osalta on huomattava, että kyseisen kohdan mukaan "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".

7 – Kursivointi tässä.

41. Tavoitteet, joita voidaan pitää direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla ”oikeutettuina” ja joilla näin ollen voidaan perustella poikkeaminen ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta, ovat sosiaalipoliittisia – kuten työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyviä – tavoitteita. [8]

42. Mielestäni tasapainoisen ikärakenteen muodostaminen palokunnan toiminnan ominaislaadun ja toimintakyvyn säilyttämiseksi on sellainen ”oikeutettu” työllisyyspoliittinen tavoite, jota direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetaan. Palokunnan tasapainoisen ikärakenteen muodostaminen voidaan katsoa osaksi työllisyyspolitiikan määrittelyä tällä ura-alueella, jolla sovellettavat edellytykset johtuvat palokunnalle kuuluvista työtehtävistä ja joka vastaa yleisen edun tarpeisiin.

43. Tarkasteltaessa sitä, ovatko kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot kyseisessä artiklassa tarkoitetulla tavalla ”asianmukaisia ja tarpeen”, on syytä muistaa, että jäsenvaltioilla on kiistatta laaja harkintavalta niiden toimenpiteiden valinnassa, joilla niiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteet voidaan toteuttaa. [9]

44. Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 18 perustelukappaleessa vahvistetaan tämä laaja harkintavalta silloin, kun on kyse työllisyyspolitiikan määrittelystä poliisiviranomaisten ja vankila- ja pelastusorganisaatioiden osalta.

45. Näissä olosuhteissa ja edellä esitetyt, Saksan hallituksen antamista tiedoista ilmenevät taustatekijät huomioon ottaen katson, että FeuerwLVO:n 3 §:n 1 momentin 1 kohta, jossa keskitason paloteknisen yksikön palvelukseen otettavien hakijoiden ikärajaksi on vahvistettu enintään 30 vuotta, ei ylitä sitä, mikä on asianmukaista ja tarpeen tasapainoisen ikärakenteen saavuttamiseksi niin, että palokunnan toiminnan ominaislaatu ja toimintakyky säilyvät.

46. Koska nyt käsiteltävässä asiassa ei ole rikottu direktiivissä 2000/78 tarkoitettua ikään perustuvan syrjinnän kieltoa, kymmenenteen ennakkoratkaisukysymykseen, joka koskee tällaisesta rikkomisesta aiheutuvia seuraamuksia, ei ole tarpeen vastata.

8 – Ks. asia C-88/08, Hütter, tuomio 18.6.2009 (Kok., s. I-5325, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

9 – Ks. edellä alaviitteessä 8 mainittu asia Hütter, tuomion 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen.

IV Ratkaisuehdotus

47. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa, 4 artiklan 1 kohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan keskitason paloteknisen yksikön palvelukseen voidaan ottaa ainoastaan hakijoita, joiden ikä on enintään 30 vuotta.