UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

18 päivänä marraskuuta 2010 *

Asiassa C-356/09,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Oberster Gerichtshof (Itävalta) on esittänyt 4.8.2009 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 4.9.2009, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Pensionsversicherungsanstalt

vastaan

Christine Kleist,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

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

julkisasiamies: J. Kokott,
kirjaaja: hallintovirkamies B. Fülöp,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 2.9.2010 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Pensionsversicherungsanstalt, edustajanaan Rechtsanwalt A. Ehm,

– Christine Kleist, edustajanaan Rechtsanwalt H. Forcher-Mayr,

– Euroopan komissio, asiamiehinään V. Kreuschitz ja M. van Beek,

kuultuaan julkisasiamiehen 16.9.2010 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40) tulkintaa, sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15) (jäljempänä direktiivi 76/207).

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantaja on Kleist ja vastaajana hänen työnantajansa Pensionsversicherungsantalt (jäljempänä eläkevakuutuslaitos) ja joka koskee Kleistin työsopimuksen lakkauttamisehtoja.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivi 76/207 kumottiin 15.8.2009 alkavin vaikutuksin miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto) (EUVL L 204, s. 23), ja sen 2 artiklassa säädettiin seuraavaa:

”1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkään siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

2. Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

– ’välitön syrjintä’: tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa,

– ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä,

perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia,

– –”

4 Tämän direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan ”tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen tarkoittaa sitä, että julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavilla aloilla: –– työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka [miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10.2.1975 annetussa neuvoston] direktiivissä 75/117/ETY [(EYVL L 45, s. 19)] säädetyn mukaisesti”.

5 Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19.12.1978 annetun neuvoston direktiivin 79/7/ETY (EYVL 1979, L 6, s. 24) 7 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden oikeutta jättää sen soveltamisalan ulkopuolelle:

a) eläkeiän määrittelyä vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi sekä sen mahdollisia vaikutuksia muihin etuuksiin;

– –”

Kansallinen oikeus

6 Mies- ja naispuolisten sosiaaliturvavakuutettujen erilaisista ikärajoista 29.12.1992 annetun liittovaltion perustuslain tasoisen lain (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten) (BGBl. 832/1992) 1–3 § kuuluu seuraavasti:

”1 § Sellaiset lain säännökset, joissa säädetään eri ikärajoista lakisääteisen sosiaaliturvavakuutuksen mies- ja naispuolisille vakuutetuille, ovat sallittuja.

2 § Naispuolisten vakuutettujen varhennetun vanhuuseläkkeen ikärajaa korotetaan 1.1.2019 lähtien vuosittain 1. päivänä tammikuuta vuoteen 2028 asti kuudella kuukaudella.

3 § Naispuolisten vakuutettujen vanhuuseläkkeen ikärajaa korotetaan 1.1.2024 lähtien vuosittain 1. päivänä tammikuuta vuoteen 2033 asti kuudella kuukaudella.”

7 9.9.1955 annettua yleistä sosiaaliturvalakia (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz; BGBl. 189/1955), sellaisena kuin se on muutettuna (jäljempänä ASVG), sovelletaan sen 270 §:n nojalla sekä työntekijöihin että toimihenkilöihin. Tämän lain 253 §:n 1 momentissa säädetään, että saavutettuaan normaalin eläkeiän, joka on miehillä 65 vuotta ja naisilla 60 vuotta, vakuutetuilla on oikeus vanhuuseläkkeeseen, jos mainitun lain 236 §:ssä säädetty odotusaika on täyttynyt.

8 Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, että Itävallan oikeudessa (ASVG:n mukaista) lakisääteistä vanhuuseläkettä ei voida pienentää sen perusteella, että työsuhdetta on jatkettu tai itsenäistä ammattitoimintaa harjoitettu mainittuun eläkkeeseen oikeuttavan iän saavuttamisen jälkeen.

9 Pääasiassa sovellettava työehtosopimus on Itävallan sosiaaliturvalaitoksissa työskenteleviin lääkäreihin ja hammaslääkäreihin sovellettava palvelusjärjestelmä B (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, jäljempänä DO.B). Tässä työehtosopimuksessa vahvistetaan erityinen irtisanomisjärjestelmä, jonka mukaan kymmenen vuotta tai sitä kauemmin työnantajan palveluksessa työskennelleet työntekijät voidaan irtisanoa vain tietyistä tarkoin määritellyistä syistä.

10 DO.B 134 § kuuluu seuraavasti:

” – –

2) Lääkäreillä, joihin pätee irtisanomiskielto, on oikeus jäädä eläkkeelle, kun

– –

2. [heillä on] ASVG:n 253 §:n mukainen oikeus vanhuuseläkkeeseen – –

– –

4) Johtokunta voi siirtää eläkkeelle lääkärin, johon pätee irtisanomiskielto, kun tämä

1. täyttää 2 momentin – – 2 – – kohdan mukaiset edellytykset – –

– –”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

11 Christine Kleist, joka on syntynyt helmikuussa 1948, työskenteli eläkevakuutuslaitoksen johtavana lääkärinä.

12 Eläkevakuutuslaitos päätti irtisanoa kaikki mies- tai naispuoliset työntekijänsä, jotka täyttivät DO.B:n mukaiset eläkkeelle siirtämisen edellytykset. Kleist ilmoitti 9.1.2007 päivätyllä kirjeellään työnantajalleen, ettei hänellä ollut aikomusta siirtyä eläkkeelle 60 vuoden iässä vaan että hän haluaa työskennellä 65 vuoden ikään asti. Työnantaja kuitenkin ilmoitti hänelle 6.12.2007 päivätyllä kirjeellä päätöksensä siirtää hänet eläkkeelle 1.7.2008 lähtien.

13 Kleist riitautti irtisanomisensa Landesgericht Innsbruckissa (Innsbruckin alueen alioikeus). Tämän 14.3.2008 antama Kleistille vastainen tuomio muutettiin Oberlandesgericht Innsbruckin (Innsbruckin alueen muutoksenhakutuomioistuin) työ- ja

sosiaaliturva-asioita käsittelevänä muutoksenhakutuomioistuimena 22.8.2008 antamalla tuomiolla. Eläkevakuutuslaitos teki tämän jälkeen Revision-valituksen Oberster Gerichtshofiin (ylin oikeusaste).

14 Oberster Gerichtshof korostaa, että DO.B:llä käyttöön otettu irtisanomisjärjestelmä poikkeaa Itävallan lainsäädännössä vahvistetusta yleisestä järjestelmästä siten, että jälkimmäisen mukaan työsuhteen yksipuolista lakkauttamista ei lähtökohtaisesti tarvitse perustella. Se toteaa kuitenkin, ettei tämä sulje pois yleistä irtisanomissuojaa, josta säädetään tietyin edellytyksin mainitussa lainsäädännössä, tapauksissa, joissa työsuhteen lakkauttaminen loukkaa työntekijän keskeisiä intressejä ja joissa työnantaja ei pysty perustelemaan sitä yritystoimintaan tai työntekijän henkilöön liittyvillä syillä.

15 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin toteaa tämän jälkeen, että sen määrittämiseksi, loukkaako työsuhteen lakkauttaminen työntekijän keskeisiä intressejä, otetaan huomioon tämän erityisesti vanhuuseläkkeen muodossa saama sosiaaliturva. Samaa kriteeriä käytetään kuitenkin sovellettaessa pääasiassa kyseessä olevaa DO.B:n määräystä; tällä määräyksellä annetaan työnantajalle lupa olla soveltamatta lakisääteisestä järjestelmästä johtuvaan irtisanomissuojaan nähden vahvistettua irtisanomissuojaa työntekijöihin, jotka saavat vanhuuseläkettä, ja näin annetaan mahdollisuus nuorempien työntekijöiden palkkaamiseen.

16 Oberster Gerichtshof kysyy, eikö arvioitaessa työntekijöiden tilanteiden vertailukelpoisuutta pitäisi ottaa huomioon työntekijän sosiaalisen tilanteen kriteeri, johon irtisanomista koskevassa Itävallan oikeudessa viitataan, samalla tavoin kuin ikäkriteeri. Tämä tuomioistuin toteaa, että miehiä ja naisia kohdellaan tältä osin samalla tavoin,

koska he menettävät DO.B:ssä myönnetyn vahvistetun irtisanomissuojan, kun he saavat sosiaaliturvaa.

17 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin katsoo, että kun tarkastellaan erityisesti jäsenvaltioilla olevan liikkumavaran laajuutta työllisyyspolitiikan alaa koskevien toimenpiteiden määrittelyssä, unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä ei ole riittävästi täsmennetty ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen käsiteltäväksi saatetussa asiassa esiintyviä oikeudellisia seikkoja, jotta se voisi ratkaista asian.

18 Tässä yhteydessä Oberster Gerichtshof on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko direktiivin [76/207] 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaa tulkittava sellaista työoikeusjärjestelmää sovellettaessa, jossa työntekijän yleinen irtisanomissuoja perustuu hänen sosiaaliseen (taloudelliseen) riippuvuutensa työpaikasta, niin, että sen kanssa on ristiriidassa työehtosopimuksen määräys, jossa määrätään lakisääteisen yleisen irtisanomissuojan ylittävästä erityisestä irtisanomissuojasta vain siihen hetkeen asti, jolloin sosiaalinen (taloudellinen) turva yleensä toteutuu vanhuuseläkkeen muodossa, jos kyseinen vanhuuseläke myönnetään miehille ja naisille eri aikaan?

2) Onko direktiivin [76/207] 3 artiklan 1 kohdan c alakohta esteenä mainittua työoikeusjärjestelmää sovellettaessa julkisoikeudellisen työnantajan päätökselle irtisanoa naispuolinen työntekijä muutama kuukausi sen ajankohdan jälkeen, kun hän saa vanhuuseläketurvan, ottaakseen palvelukseensa uusia, työmarkkinoille hiljattain saapuneita työntekijöitä?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

19 Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksillään, joita on tarkasteltava yhdessä, lähtökohtaisesti sitä, onko direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaa tulkittava niin, että kansallinen sääntely, jossa sallitaan nuorempien henkilöiden työmahdollisuuksien edistämiseksi se, että julkisoikeudellinen työnantaja voi irtisanoa työntekijät, jotka ovat saaneet vanhuuseläkeoikeuden, merkitsee tällä direktiivillä kiellettyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää, kun tämän oikeuden saamiseksi vahvistettu ikä on naisille viisi vuotta alhaisempi kuin miehille.

Unionin tuomioistuimelle esitetyt huomautukset

20 Kleistin mukaan pääasiassa kyseessä oleva sääntely merkitsee sukupuoleen perustuvaa syrjintää, koska siinä annetaan työnantajalle mahdollisuus siirtää naispuolinen työntekijä eläkkeelle tämän saavutettua vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan eli 60 vuoden iän, kun oikeus tähän eläkkeeseen saadaan eri aikaan sen perusteella, onko työntekijä mies vai nainen. Direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaa olisi tulkittava niin, että siinä kielletään tällainen sääntely.

21 Kleist pyytää unionin tuomioistuinta lausumaan myös yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) säännösten tulkinnasta. Hän väittää, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen sääntely on ristiriidassa näiden säännösten kanssa, koska se johtaa lisäksi ikään perustuvaan välittömään syrjintään.

22 Eläkevakuutuslaitos väittää, että pääasiassa kyseessä olevalla sääntelyllä otetaan käyttöön välillisesti sukupuoleen perustuva erilainen kohtelu, joka on oikeutettua nuorempien henkilöiden työllistämisen edistämisen tavoitteen perusteella ja joka ei siis ole kiellettyä syrjintää. Lisäksi sen mielestä on vältettävä tilanteita, joissa naiset voivat saada yhtä aikaa palkkaa ja lakisääteistä eläkettä, kun miehillä tätä mahdollisuutta ei ole.

23 Euroopan komission mukaan direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaa on tulkittava niin, että siinä estetään se, että työehtosopimus sisältää määräyksen, jossa määrätään erityisestä suojasta, joka menee pidemmälle kuin yleinen lakisääteinen irtisanomissuoja mutta jota sovelletaan ainoastaan siihen asti, kunnes työntekijä saa sosiaaliturvaa, josta hän saa taloudelliset resurssit, mikä tapahtuu normaalisti hänen saadessaan vanhuuseläkettä, kun oikeus tähän eläkkeeseen saadaan eri hetkellä sen perusteella, onko työntekijä mies vai nainen, eikä nuorempien henkilöiden työllistämisen edistämisen tavoite voi oikeuttaa tällaista sääntelyä.

Unionin tuomioistuimen vastaus

24 Aluksi on todettava, että yhtäältä kysymys vanhuuseläkkeen myöntämisedellytyksistä ja toisaalta kysymys työsuhteen lakkauttamisedellytyksistä eroavat toisistaan (ks. vastaavasti asia 152/84, Marshall, tuomio 26.2.1986, Kok., s. 723, Kok. Ep. VIII, s. 457, 32 kohta).

25 Viimeksi mainituista edellytyksistä direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa säädetään, että irtisanomisehtojen kannalta tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen tarkoittaa sitä, että julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

26 Tältä osin tässä säännöksessä olevaan irtisanomisen käsitteeseen, jota on tulkittava laajasti, kuuluu työnantajan noudattaman yleisen eläkkeellesiirtämispolitiikan mukainen työntekijöiden pakollista eläkkeelle siirtymistä koskeva ikäraja, vaikka eläkkeelle siirtymistä seuraisi vanhuuseläkkeen myöntäminen (ks. analogisesti em. asia Marshall, tuomion 34 kohta ja asia 262/84, Beets-Proper, tuomio 26.2.1986, Kok., s. 773, 36 kohta).

27 Tästä seuraa, että koska Kleistin työnantaja on siirtänyt tämän eläkkeelle kaikkien vanhuuseläkeiän saavuttaneiden työntekijöidensä irtisanomista koskevan päätöksensä mukaisesti, pääasia koskee direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuja irtisanomisehtoja.

28 Aluksi on palautettava mieliin, että oikeuskäytännössä on katsottu, että sellainen yleinen irtisanomispolitiikka, jonka mukaan naispuolinen työntekijä irtisanotaan käyttäen perusteena yksinomaan sitä, että hän on saavuttanut tai ylittänyt vanhuuseläkkeeseen oikeuttavan iän, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan miehille ja naisille eri, on direktiivissä 76/207/ETY kiellettyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää (ks. vastaavasti em. asia Marshall, tuomion 38 kohta).

29 Tältä osin on todettava ensinnäkin, että direktiivin 76/207 2 artiklan 2 kohdan ensimmäisen luetelmakohdan mukaan kyseessä on välitön syrjintä, kun henkilöä kohdellaan

sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

30 Nyt esillä olevassa asiassa DO.B:n 134 §:n 2 momentin 2 kohdasta ja 4 momentin 1 kohdasta ilmenee, että lääkärit, joihin pätee irtisanomiskielto, voidaan kuitenkin irtisanoa, kun he saavat ASVG:n 253 §:n mukaisen oikeuden vanhuuseläkkeeseen. Mainitun 253 §:n 1 momentin nojalla miehet saavat tämän oikeuden 65 vuoden iän saavutettuaan ja naiset 60 vuoden iän saavutettuaan. Siitä johtuu, että naispuoliset työntekijät voidaan irtisanoa heidän täytettyään 60 vuotta, kun taas miespuoliset työntekijät voidaan irtisanoa vasta heidän täytettyään 65 vuotta.

31 Koska näissä säännöksissä käytetty kriteeri liittyy kiinteästi työntekijöiden sukupuoleen, kyseessä on siis välittömästi sukupuoleen perustuva erilainen kohtelu, toisin kuin eläkevakuutuslaitos väittää.

32 Toiseksi on tutkittava, onko 60–65-vuotiaiden naispuolisten työntekijöiden tilanne mainittujen määräysten kohteena olevan kaltaisessa asiayhteydessä direktiivin 76/207 2 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä luetelmakohdassa tarkoitetulla tavalla vertailukelpoinen samaan ikäryhmään kuuluvien miespuolisten työntekijöiden tilanteen kanssa.

33 Tältä osin ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin tiedustelee lähtökohtaisesti, tekeekö se seikka, että 60–65-vuotiaat naispuoliset työntekijät saavat lakisääteisen vanhuuseläkkeen muodossa sosiaaliturvaa, näiden työntekijöiden tilanteesta erityisen verrattuna tilanteeseen, jossa ovat samaan ikäryhmään kuuluvat miespuoliset työntekijät, joilla ei ole tällaista sosiaaliturvaa.

34 Tällaisten tilanteiden vertailukelpoisuutta on tutkittava erityisesti erilaisen kohtelun vahvistavan sääntelyn tavoitteeseen nähden (ks. vastaavasti asia C-19/02, Hlozek, tuomio 9.12.2004, Kok., s. I-11491, 46 kohta ja analogisesti asia C-127/07, Arcelor Atlantique ja Lorraine ym., tuomio 16.12.2008, Kok., s. I-9895, 26 kohta).

35 Pääasiassa kyseessä olevaan erilaiseen kohteluun johtavan sääntelyn tarkoituksena on niiden ehtojen vahvistaminen, joiden täyttyessä työntekijät voivat menettää työnsä.

36 Toisin kuin asiassa C-132/92, Roberts (Kok., s. I-5579, 20 kohta) ja edellä mainitussa asiassa Hlozek (tuomion 48 kohta), joissa annettiin 9.11.1993 tuomiot, käsiteltävänä olevan pääasian asiayhteydessä naispuolisille työntekijöille myönnetyllä edulla, joka muodostuu mahdollisuudesta saada vanhuuseläkettä viisi vuotta nuorempina kuin miespuoliset työntekijät, ei ole välitöntä yhteyttä erilaiseen kohteluun johtavan sääntelyn tavoitteeseen.

37 Mainittu etu ei voi asettaa naispuolisia työntekijöitä erityiseen tilanteeseen miespuolisiin työntekijöihin nähden, koska miehet ja naiset ovat samanlaisessa tilanteessa työsuhteen lakkauttamisehtojen suhteen (ks. vastaavasti asia 151/84, Roberts, tuomio 26.2.1986, Kok., s. 703, 36 kohta).

38 Kuten ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä sitä paitsi ilmenee, tämän tuomion 33 kohdassa mainittu seikka johtuu siitä, että Itävallan tasavalta

on halunnut ottaa käyttöön direktiivin 79/7 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa ilmaistuna yhdenvertaisen kohtelun periaatteen poikkeuksena järjestelmän, jossa säädetään miesten ja naisten erilaisesta lakisääteisestä vanhuuseläkeiästä naisten kärsimien sosiaalisten, perhe-elämään liittyvien ja taloudellisten haittojen kompensoimiseksi.

39 Oikeuskäytännössä on kuitenkin toistuvasti todettu, että kun otetaan huomioon tasaarvoisen kohtelun periaatteen perustavanlaatuinen merkitys, tässä säännöksessä säädettyä poikkeusta sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta on tulkittava suppeasti niin, että sitä voidaan soveltaa ainoastaan eläkeiän määrittelyyn vanhuus- ja työeläkkeen myöntämiseksi sekä sen mahdollisiin vaikutuksiin muihin sosiaaliturvaetuuksiin (ks. vastaavasti em. asia Marshall, tuomion 36 kohta; asia C-207/04, Vergani, tuomio 21.7.2005, Kok., s. I-7453, 33 kohta ja asia C-423/04, Richards, tuomio 27.4.2006, Kok., s. I-3585, 36 kohta).

40 Koska pääasiassa kyseessä oleva sääntely koskee, kuten tämän tuomion 27 kohdasta ilmenee, direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettua irtisanomista, eikä direktiivin 79/7 7 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuja vaikutuksia, mainittua poikkeusta ei näin ollen voida soveltaa tähän sääntelyyn.

41 Kolmanneksi direktiivissä 76/207 tehdään yhtäältä ero välittömästi sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja toisaalta niin sanotun välillisen syrjinnän välillä siten, että ainoastaan säännökset, perusteet tai käytännöt, jotka voivat johtaa välilliseen syrjintään,

voidaan sen 2 artiklan 2 kohdan toisen luetelmakohdan nojalla jättää luonnehtimatta syrjinnäksi, jos niillä ”on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia”. Tällaisesta mahdollisuudesta ei sitä vastoin ole säädetty erilaiselle kohtelulle, joka voi olla tämän direktiivin 2 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä luetelmakohdassa tarkoitettua välitöntä syrjintää.

42 Koska näissä olosuhteissa voidaan todeta yhtäältä, että pääasiassa kyseessä olevan sääntelyn kaltaisessa sääntelyssä säädetty erilainen kohtelu perustuu välittömästi sukupuoleen, vaikka – kuten tämän tuomion 37 kohdasta ilmenee – nyt esillä olevassa asiassa naisten ja miesten tilanne on samanlainen, ja toisaalta, ettei direktiivi 76/207 sisällä tasa-arvoisen kohtelun periaatteeseen tehtävää poikkeusta, jota käsiteltävänä olevassa asiassa voitaisiin soveltaa, on katsottava, että kyseinen erilainen kohtelu merkitsee sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää (ks. vastaavasti em. asia Vergani, tuomion 34 kohta).

43 Mainittua erilaista kohtelua ei siis voida oikeuttaa nuorempien henkilöiden työllistämisen edistämisen tavoitteella, kuten eläkevakuutuslaitos väittää.

44 Lopuksi siitä kysymyksestä, onko mahdollisesti kyseessä direktiivissä 2000/78 tarkoitettu ikään perustuva syrjintä, on palautettava mieliin, että EY 234 artiklan mukaisessa menettelyssä yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen

unionin tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta (ks. vastaavasti asia C-45/09, Rosenbladt, tuomio 12.10.2010, Kok., s. I-9391, 32 kohta).

45 Koska ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin ei ole esittänyt unionin tuomioistuimelle tämän direktiivin tulkintaa koskevaa kysymystä ja koska myöskään ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ei ilmene, että pääasiassa olisi väitetty esiintyneen tällaista syrjintää, tämän kysymyksen tarkastelu ei ole tarpeen pääasian ratkaisemiseksi.

46 Esitettyihin kysymyksiin on siis vastattava, että direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaa on tulkittava niin, että kansallinen sääntely, jossa nuorempien henkilöiden työmahdollisuuksien edistämiseksi annetaan työnantajalle mahdollisuus irtisanoa työntekijät, jotka ovat saaneet vanhuuseläkeoikeuden, merkitsee tällä direktiivillä kiellettyä sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää, kun tämän oikeuden saamiseksi vahvistettu ikä on naisilla viisi vuotta alhaisempi kuin miehillä.

Oikeudenkäyntikulut

47 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:

Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna 23.9.2002 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY, 3 artiklan 1 kohdan c alakohtaa on tulkittava niin, että kansallinen sääntely, jossa nuorempien henkilöiden työmahdollisuuksien edistämiseksi annetaan työnantajalle mahdollisuus irtisanoa työntekijät, jotka ovat saaneet vanhuuseläkeoikeuden, merkitsee tällä direktiivillä kiellettyä sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää, kun tämän oikeuden saamiseksi vahvistettu ikä on naisilla viisi vuotta alhaisempi kuin miehillä.

Allekirjoitukset