

Asia C-388/07

**The Queen,
The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing
(Age Concern England) hakemuksesta,
vastaan
Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform**

(High Court of Justice (England & Wales),
Queen's Bench Divisionin (Administrative Court)
esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

Direktiivi 2000/78 – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Ikäyrjintä –
Irtisanominen eläkkeelle siirtymisen johdosta – Oikeutusperuste

Julkisasiamies J. Mazákin ratkaisuehdotus 23.9.2008 I - 1573
Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio (kolmas jaosto) 5.3.2009 I - 1598

Tuomion tiivistelmä

- 1. Sosiaalipolitiikka – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Direktiivi 2000/78
(Neuvoston direktiivin 2000/78 14 perustelukappale sekä 1 artikla ja 3 artiklan 1 kohdan c
alakohta)*
- 2. Sosiaalipolitiikka – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Direktiivi 2000/78
(Neuvoston direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohta ja 6 artiklan 1 kohta)*

3. *Sosiaalipolitiikka – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Direktiivi 2000/78 (Neuvoston direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohta ja 6 artiklan 1 kohta)*

1. Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annettulla direktiivillä 2000/78 pyritään ottamaan käyttöön yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että kaikkia henkilöitä kohdellaan yhdenvertaisesti työssä ja ammatissa antamalla heille tehokasta suojaa johonkin direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan, kuten ikä, perustuvaa syrjintää vastaan.

Kyseisen direktiivin 14 perustelukappaleen mukaan se ei vaikuta eläkeikää koskeviin kansallisiin säännöksiin. Kyseisessä perustelukappaleessa kuitenkin vain tarkennetaan, että mainittu direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden toimivaltaa määrittää eläkkeelle siirtymisen iät, eikä se estä millään tavalla soveltamasta tätä direktiiviä kansallisiin toimenpiteisiin, joilla säännellään työsopimuksen päättymisen edellytyksiä silloin, kun näin vahvistettu eläkeikä on saavutettu.

Täten kansallisella säännöstöllä, jolla ei luoda pakottavaa järjestelmää automaattiseksi eläkkeelle siirtymiseksi, vaan säädetään edellytyksistä, joiden täytyessä työnantaja voi poiketa ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta ja irtisanoa työntekijän siitä syystä, että

tämä saavuttaa eläkeiän, vaikutetaan osapuolten välisen työsuhteen kestoon ja yleisemmin ottaen kyseessä olevan työntekijän ammattitoiminnan harjoittamiseen.

Tällä säännöstöllä evätään lisäksi sellaisilta työntekijöiltä, jotka ovat saavuttaneet tai saavuttamaisillaan eläkeiän, kaikki suoja ikään perustuvaa syrjintää vastaan työhönotossa ja rajoitetaan täten tähän ryhmään kuuluvien työntekijöiden tulevaa osallistumista työelämään. Tämänluonteisella kansallisella säännöstöllä on katsottava säädettävän säännöistä, jotka koskevat direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuja ”työoloja ja -ehtoja, myös irtisanomista ja palkkaa”, ja täten kyseinen säännöstö kuuluu mainitun direktiivin soveltamisalaan.

(ks. 23, 25, 27, 28 ja 30 kohta sekä tuomiolauselman 1 kohta)

2. Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetun direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle toimenpiteelle, johon ei

sisälly täsmällistä luetteloa tavoitteista, joilla voidaan oikeuttaa ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevasta periaatteesta poikkeaminen erityisesti kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa määritellyn välittömän syrjinnän osalta. Mainittu 6 artiklan 1 kohta mahdollistaa kuitenkin tästä periaatteesta poikkeamisen vain sellaisten toimenpiteiden osalta, jotka ovat perusteltuja oikeutetuilla sosiaalipoliittisilla tavoitteilla, kuten työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvillä tavoitteilla. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tarkistaa, pyritäänkö kansallisella säännöksellä, jossa työnantajan sallitaan irtisanovan eläkeiän saavuttaneet työntekijät, tällaiseen oikeutettuun tavoitteeseen ja saattaako kansallinen lainsäädäntö- tai sääntelyviranomaisen perustellusti katsoa, että valitut keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia tämän tavoitteen saavuttamiseksi, kun otetaan huomioon jäsenvaltioilla sosiaalipoliittikan alalla oleva harkintavalta.

(ks. 52 kohta ja tuomiolauselman 2 kohta)

3. Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetun direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus säätää kansallisessa oikeudessaan eräistä ikään perustuvan erilaisen kohtelun muodoista, jos ne ovat ”objektiivisesti ja asianmukaisesti” perusteltuja työllisyyspolitiikkaan, työmarkkinoihin tai ammatilliseen koulutukseen liittyvien tavoitteiden kaltaisen oikeutetun tavoitteen johdosta ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Kyseisen direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa sallitaan jäsenvaltioiden sisällyttävän kansalliseen oikeuteensa säännöksiä, joissa säädetään ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta, joka kuuluu kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa määritellyn välittömän syrjinnän piiriin. Niinpä erityisesti tästä syystä tätä 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että sitä sovelletaan sen ensimmäisen alakohdan sanamuodon mukaisesti ”sen estämättä, mitä [mainitun direktiivin] 2 artiklan 2 kohdassa säädetään”. Tätä mahdollisuutta – sikäli kuin se muodostaa poikkeuksen syrjintäkiellon periaatteeseen – rajoitetaan kuitenkin tiukasti kyseisen 6 artiklan 1 kohdassa säädetyillä edellytyksillä.

Mitä tulee eroon direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa mainittujen arviointiperusteiden soveltamisessa verrattuna saman direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa mainittujen arviointiperusteiden soveltamiseen, on todettava, että viimeksi mainitulla säännöksellä annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus säätää kansallisessa oikeudessaan siitä, että eräät ikään perustuvan erilaisen kohtelun muodot eivät ole kyseisessä direktiivissä tarkoitettua syrjintää, jos ne ovat ”objektiivisesti ja asianmukaisesti” [objectively and reasonably justified] perusteltuja. Vaikka ilmausta ”asianmukaisesti [reasonably] perusteltu” ei käytetäkään direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa, ei silti voida kuvitella, että erilainen kohtelu voisi olla perusteltu sellaisen oikeutetun tavoitteen johdosta, joka on saavutettu asianmukaisilla ja tarpeellisilla keinoilla, mutta että tämä oikeutusperuste ei olisi asianmukainen [reasonable]. Täten sille seikalle, että mainittua ilmausta käytetään vain

direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa, ei ole syytä antaa erityistä merkitystä. On kuitenkin korostettava, että tämä viimeksi mainittu säännös on osoitettu jäsenvaltioille ja että huolimatta jäsenvaltioilla sosiaalipolitiikan alalla olevasta laajasta harkintavallasta, säännöksellä asetetaan niille velvoite osoittaa, että tavoiteltu

tavoite on oikeutettu, minkä osalta näyttökynnys on korkea.

(ks. 61, 62, 65 ja 67 kohta sekä tuomiolauselmann 3 kohta)