



Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
JULIANE KOKOTT
30 päivänä kesäkuuta 2016¹

Asia C-443/15

David L. Parris
vastaan
Trinity College Dublin ym.

(Ennakkoratkaisupyyntö – Labour Court (työtuomioistuin, Irlanti))

Perusoikeudet — Direktiivi 2000/78/EY — Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — Ikään ja sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä — Moniperusteinen syrjintä — Samaa sukupuolta olevien parisuhteet — Työeläke — Perhe-eläke — Jälkeenjääneen puolison tai kumppanin eläke — Vaatimus avioliitosta tai rekisteröidyn parisuhteen perustamisesta ennen 60 vuoden iän täyttämistä — Esteet kansallisessa lainsäädännössä

I Johdanto

1. Syntymäpäivät antavat yleensä aihetta iloon ja juhlaan. Samalla ne voivat antaa syyn muistella menneitä aikoja ja herättää mukavien muistojen lisäksi myös tuskallisia ajatuksia siitä, mitä ihmiseltä on jäänyt tekemättä elämän varrella tai mitä hän ei ole olosuhteiden vuoksi voinut tehdä menneinä vuosina.

2. David Parrisille saattoi käydä näin, kun hän vietti 70-vuotispäiviään joitakin viikkoja sitten. Hänen iloonsa siitä, että hänen monivuotinen parisuhteensa toisen miehen kanssa tunnustettiin Irlannissa virallisesti vuonna 2011 lainmuutoksen seurauksena, sekoittui todennäköisesti annos katkeruutta. Parrisin rekisteröidyltä kumppanilta on evätty oikeus jälkeenjääneen eläkkeeseen ammatillisesta etuusjärjestelmästä, johon Parris kuuluu Trinity College Dublinin (Irlanti) entisenä dosenttina. Perusteluna todetaan, että pari rekisteröi suhteensa liian myöhään – nimittäin vasta, kun Parris oli täyttänyt 60 vuotta. Parris vastaa tähän, että Irlannin oikeudellisen tilanteen vuoksi hän ei olisi voinut solmia avioliittoa samaa sukupuolta olevan henkilön kanssa tai rekisteröidä parisuhdetta ennen kuin täytti 60 vuotta.

¹ — Alkuperäinen kieli: saksa.

3. Tässä menettelyssä unionin tuomioistuimella on David Parrisin tilanteen avulla tilaisuus täsmentää unionin oikeuden yhdenvertaisen kohtelun periaatetta koskevaa monitahoista oikeuskäytäntöä iän ja sukupuolisen suuntautumisen osalta. Kuten miesten ja naisten tasa-arvoisessa kohtelussakin, kyse on unionin oikeuden perustavanlaatuisesta periaatteesta, joka on vahvistettu primäärioikeudessa Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa² ja jota direktiivissä 2000/78/EY³ konkretisoidaan.⁴

4. Käsiteltävässä asiassa on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että kyseisen henkilön mahdollinen syrjintä perustuu kahteen tekijään – ikään ja sukupuoliseen suuntautumiseen. Sen vuoksi unionin tuomioistuin voi ottaa hänen arkitodellisuutensa huomioon ainoastaan, jos se ei käsittele erikseen ikään ja sukupuoliseen suuntautumiseen liittyviä näkökohtia vaan ottaa asianmukaisesti huomioon näiden tekijöiden yhteisvaikutuksen. Lisäksi on otettava huomioon, että riidanalainen vaatimus avioliiton solmimisesta tai parisuhteen rekisteröimisestä ennen 60 vuoden ikää on osoittautunut ylittämättömäksi esteeksi kokonaisuudelle väestöryhmälle Irlannissa.

II Asiaa koskeva lainsäädäntö

A Unionin lainsäädäntö

5. Unionin asiaa koskevan lainsäädännön muodostaa direktiivi 2000/78, joka tuli direktiivin 20 artiklan mukaan voimaan 2.12.2000 eli päivänä, jona se julkaistiin Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä.

6. Direktiivin 1 artiklan mukaan direktiivin tarkoituksena on

”luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”.

7. Direktiivin 2000/78 2 artiklassa, jonka otsikkona on ”Syrjinnän käsite”, säädetään seuraavaa:

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

2. Sovelletaessa 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, – –

2 – Ks. tuomio Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, 21 kohta) ikään perustuvasta syrjinnästä ja tuomio Léger (C-528/13, EU:C:2015:288, 48 kohta) sukupuolisesta suuntautumisesta.

3 – Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi (EYVL 2000, L 303, s. 16; jäljempänä direktiivi 2000/78).

4 – Tuomio Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, 21 kohta); tuomio Prigge ym. (C-447/09, EU:C:2011:573, 38 kohta) ja tuomio DI (C-441/14, EU:C:2016:278, 22 kohta).

--

5. Tämä direktiivi ei vaikuta sellaisiin kansallisessa lainsäädännössä säädettyihin toimenpiteisiin, jotka demokraattisessa yhteiskunnassa ovat tarpeen yleisen turvallisuuden ja järjestyksen takaamiseksi ja rikollisuuden estämiseksi, terveyden sekä muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi.”

8. Direktiivin 2000/78 soveltamisalasta säädetään sen 3 artiklassa seuraavaa:

”1. 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;

--

3. Tätä direktiiviä ei sovelleta julkisista tai niihin rinnastettavista järjestelmistä, kuten julkisista sosiaaliturvajärjestelmistä tai sosiaalisen suojelun järjestelmistä, suoritettuihin maksuihin.

--”

9. Direktiivin 2000/78 6 artiklassa, jonka otsikkona on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”, säädetään muun muassa seuraavaa:

”1. 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:

--

2. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvana syrjintänä ei pidetä eri ikärajojen vahvistamista ammatillisten sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisen edellytykseksi myöskään siinä tapauksessa, että näissä järjestelmissä eri työntekijöille tai työntekijäryhmille vahvistetaan eri ikärajoja, eikä ikäkriteerien käyttämistä näitä järjestelmiä koskevissa vakuutusmatemaattisissa laskelmissa, edellyttäen, että tästä ei aiheudu sukupuoleen perustuvaa syrjintää.”

10. Lopuksi on viitattava direktiivin 2000/78 johdanto-osan 22 perustelukappaleeseen, jossa neuvosto toteaa seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei vaikuta siviilisäätöä ja siitä riippuvia etuuksia koskevien kansallisten säädösten noudattamiseen.”

11. Direktiivin 2000/78 18 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan direktiivi oli saatettava osaksi jäsenvaltioiden oikeusjärjestystä viimeistään 2.12.2003.

B Kansallinen lainsäädäntö

12. Irlannin lainsäädännöstä on merkityksellinen ensi sijassa vuoden 1990 eläkelaki (Pensions Act 1990),⁵ sellaisena kuin se on muutettuna vuonna 2004 annetulla lailla.⁶ Vuoden 1990 eläkelain 66 §:ään sisältyy ammatillisia etuusjärjestelmiä koskeva yleinen kielto, joka koskee epäsuotuisampaa kohtelua erityisesti iän, seksuaalisen suuntautumisen ja siviilisäädyn perusteella.

13. Vuoden 1990 eläkelain 72 §:ssä vahvistetaan joukko poikkeuksia ammatillisia etuusjärjestelmiä koskevasta yleisestä syrjintäkiellosta, ja siinä säädetään muun muassa seuraavaa:

”1. Yhdenvertaisen eläkekohtelun periaatetta ei loukata iän perusteella järjestelmässä, jossa

--

c) vahvistetaan ikä tai työuran pituus tai niiden yhdistelmä järjestelmän etuuksien saamisen edellytykseksi tai perusteeksi -- edellyttäen, ettei tämä johda siihen, että yhdenvertaisen eläkekohtelun periaatetta loukataan sukupuolen perusteella.

--

3. Yhdenvertaisen eläkekohtelun periaatetta ei loukata siviilisäädyn tai sukupuolisen suuntautumisen perusteella, kun edesmenneen jäsenen leskelle myönnetään suotuisampia ammatillisia etuuksia, edellyttäen että tämä ei johda siihen, että mainittua periaatetta loukataan sukupuolen perusteella.

--”

14. Lisäksi on viitattava rekisteröidystä parisuhteesta ja tietyistä yhdessä asuvien oikeuksista ja velvollisuuksista vuonna 2010 annettuun lakiin.⁷ Tämän lain nojalla samaa sukupuolta olevien parien parisuhteen rekisteröinti tuli mahdolliseksi Irlannissa vuodesta 2011 alkaen. Tähän lakiin liittyvä ministeriön asetus vuodelta 2010⁸ mahdollisti lisäksi 1.1.2011 alkaen ulkomailla rekisteröityjen parisuhteiden tunnustamisen Irlannissa, tosin ainoastaan tulevan ajan osalta.

15. Samaa sukupuolta olevien parien välinen avioliitto tuli lopulta mahdolliseksi Irlannissa 22.5.2015 kansanäänestyksessä hyväksytyin perustuslain muutoksen nojalla. Tätä mahdollisuutta on ollut mahdollista käyttää 16.11.2015 lähtien tarvittavien lainmuutosten tultua voimaan.

III Tosiseikat ja pääasia

16. Irlannin Labour Courtissa,⁹ ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa, on vireillä David Parrisin vireille panema asia, jossa kantaja pyrkii saamaan samaa sukupuolta olevalle kumppanilleen oikeuden jälkeensä jääneen eläkkeeseen siinä tapauksessa, että tämä elää pidempään kuin kantaja. Parrisin kanteen kohteena ovat yhtäältä hänen aiempi työnantajansa Trinity College Dublin ja toisaalta Higher Education Authority (korkea-asteen koulutuksesta vastaava viranomainen), Department of Public Expenditure and Reform (julkisten menojen ja uudistusten ministeriö) sekä Department of Education and Skills (opetusministeriö) (kolmea viimeksi mainittua nimitetään jäljempänä yhdessä vastaajina oleviksi viranomaisiksi).

5 — Vuoden 1990 eläkelaki.

6 — Muutokset toteutettiin sosiaaliturvasta (erinäiset säännökset) vuonna 2004 annetulla lailla (Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act 2004), jolla vuoden 1990 eläkelakiin lisättiin uusi VII osa direktiivin 2000/78 saattamiseksi osaksi kansallista oikeutta.

7 — Civil Partnership and Certain Rights and Obligations of Cohabitants Act 2010.

8 — Civil Partnership (Recognition of Registered Foreign Relationships) Order 2010, s. I. 649.

9 — Työtuomioistuin, Dublin.

A Parris ja hänen siviilisäätynsä

17. Parris syntyi 21.4.1946. Hänellä on Irlannin ja Yhdistyneen kuningaskunnan kaksoiskansalaisuus. Hän on elänyt vakituudessa parisuhteessa samaa sukupuolta olevan kumppaninsa kanssa yli 30 vuotta. Ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin on vakuuttunut siitä, että Parris ja hänen kumppaninsa olisivat avioituneet tai rekisteröineet parisuhteensa vuosia sitten, jos laki olisi mahdollistanut sen.

18. Koska Yhdistyneessä kuningaskunnassa on ollut mahdollista rekisteröidä parisuhde joulukuusta 2005 lähtien,¹⁰ Parrisin ja hänen kumppaninsa parisuhde rekisteröitiin siellä 21.4.2009, Parrisin 63-vuotispäivänä. Rekisteröityä parisuhdetta ei kuitenkaan voitu vielä tällöin tunnustaa Irlannissa. Parrisin parisuhde tunnustettiin vasta 12.1.2011, ja tunnustus koskee ainoastaan tulevaa aikaa, kuten vuonna 2010 annetussa ministeriön asetuksessa säädetään.

19. Neljä vuotta tämän tunnustuksen jälkeen, 12.1.2015, Parris ja hänen kumppaninsa solmivat avioliiton Yhdistyneessä kuningaskunnassa.

B Parrisin jäsenyys Trinity Collegen ammatillisessa etuusjärjestelmässä

20. Parris toimi Trinity Collegen dosenttina (Lecturer) vuodesta 1972 vuoteen 2010. Tässä ominaisuudessa hänet otettiin myös Trinity Collegen etuusjärjestelmän maksuja suorittamattomaksi jäseneksi.

21. Varhaiseläkkeelle 31.12.2010 jäätyään Parris on saanut ammatillista eläkettä kyseisestä etuusjärjestelmästä. Runsas vuosi aiemmin, 3.12.2009, etuusjärjestelmän eläkerahasto siirrettiin merkittävien talousvaikeuksien¹¹ vuoksi valtion viranomaiselle, National Treasury Management Agencylle. Eläkejärjestelmän etuudet on rahoitettu siitä lähtien valtion varoista.

22. Jos jäsen kuolee ennen puolisoaan tai rekisteröityä kumppaniaan, jäsenen puolisolle tai rekisteröidylle kumppanille maksetaan etuusjärjestelmän vakuutusehtojen säännön 5 mukaan elinikäistä eläkettä, joka vastaa kahta kolmasosaa jäsenelle ennen tämän kuolemaa maksetusta eläkkeestä. Oikeus on kuitenkin olemassa ainoastaan, kun avioliitto tai parisuhde oli rekisteröity ennen kuin jäsen täytti 60 vuotta, tai ennen kuin jäsen jäi eläkkeelle, mikäli tämä tapahtui aiemmin. Jos avioliitto solmittiin tai parisuhde rekisteröitiin myöhemmin, jälkeenjääneellä puolisoalla tai kumppanilla on oikeus jälkeenjääneen eläkkeeseen viiden vuoden ajan, ja siihenkin ainoastaan, jos eläkeläinen kuolee viiden vuoden kuluessa eläkkeelle jäämisestään.

C Parrisin hakemus jälkeenjääneen eläkkeen maksamisesta hänen kumppanilleen

23. Parris jätti Trinity Collegelle 17.9.2010 virallisen hakemuksen siitä, että hänen kumppanilleen myönnettäisiin oikeus jälkeenjääneen eläkkeeseen.

24. Tämä hakemus hylättiin viittaamalla etuusjärjestelmän sääntöön 5, koska Parrisin parisuhdetta ei ollut rekisteröity ennen kuin hän täytti 60 vuotta. Higher Education Authority vahvisti Trinity Collegen päätöksen.

10 — Yhdistyneessä kuningaskunnassa on merkityksellinen rekisteröidystä parisuhteesta vuonna 2004 annettu laki (Civil Partnership Act 2004).

11 — Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tietojen mukaan vuonna 2008 suoritetussa vakuutusmatemaattisessa tarkastelussa todettiin, että järjestelmästä voitiin kattaa enää vain noin 37 prosenttia jäsenten etuuksista.

25. Parris valitti tästä kielteisestä päätöksestä Equality Tribunaliin (Irlanti), yhdenvertaisuuslainsäädäntöön perustuvia tapauksia käsittelevään elimeen, ja väitti, että häntä oli syrjitty välittömästi ja/tai välillisesti hänen ikänsä ja sukupuolisen suuntautumisensa vuoksi vuoden 1990 eläkelain, sellaisena kuin se on muutettuna, vastaisesti. Koska myös valitus oli tulokseton, Parris nosti lopulta vireillä olevan kanteen Labour Courtissa.

IV Ennakkoratkaisupyyntö ja asian käsittely unionin tuomioistuimessa

26. Labour Court on esittänyt 11.8.2015 tekemällään välipäätöksellä, joka saapui unionin tuomioistuimeen 13.8.2015, unionin tuomioistuimelle SEUT 267 artiklan mukaisesti seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko kyseessä direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan vastainen sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä, kun sovelletaan ammatillisen etuusjärjestelmän sääntöä, jonka nojalla järjestelmän jäsenen kuoltua jälkeensä jääneen etuuden maksamista jälkeensä jääneelle rekisteröidylle kumppanille rajoitetaan vaatimuksella, jonka mukaan jäsenen ja hänen jälkeensä jääneen rekisteröidyn kumppanin on oltava rekisteröity parisuhteensa ennen kuin jäsen täytti 60 vuotta, kun parisuhteen rekisteröinti oli kansallisen lainsäädännön mukaan mahdollista vasta sen jälkeen, kun jäsen oli täyttänyt 60 vuotta, ja jäsen ja hänen rekisteröity kumppaninsa elivät elämänkumppaneina ennen kyseistä ajankohtaa?

2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi:

Onko kyseessä direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan ja 6 artiklan 2 kohdan vastainen ikään perustuva syrjintä, kun ammatillisen etuusjärjestelmän etuuksien tarjoaja rajoittaa järjestelmän jäsenen kuoltua hänen jälkeensä jääneen rekisteröidyn kumppanin oikeutta jälkeensä jääneen eläkkeeseen vaatimuksella, jonka mukaan jäsenen ja hänen kumppaninsa parisuhteen oli oltava rekisteröity ennen kuin jäsen täytti 60 vuotta, kun

- a) vaatimus, joka koskee ikää, joka jäsenen täytyy olla saavuttanut parisuhteen rekisteröidessään, ei ole vakuutusmatemaattisessa laskennassa käytetty kriteeri ja
- b) kansallisen lainsäädännön mukaan jäsen ja hänen kumppaninsa voivat rekisteröidä parisuhteensa vasta sen jälkeen, kun jäsen oli täyttänyt 60 vuotta, ja jäsen ja hänen rekisteröity kumppaninsa elivät elämänkumppaneina ennen kyseistä ajankohtaa?

3) Jos toiseen kysymykseen vastataan kieltävästi:

Olisiko kyseessä direktiivin 2000/78/EY 2 artiklassa ja 6 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu syrjintä, jos joko ensimmäisessä tai toisessa kysymyksessä kuvatut rajoitukset, jotka koskevat etuuksien saamista ammatillisesta etuusjärjestelmästä, johtuisivat järjestelmän jäsenen iän ja sukupuolisen suuntautumisen yhteisvaikutuksesta?

27. Asiaa unionin tuomioistuimessa käsiteltäessä kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet Parris, Trinity College ja vastaajina olevat viranomaiset sekä Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja Euroopan komissio. Samat asianosaiset Yhdistyneen kuningaskunnan hallitusta lukuun ottamatta olivat edustettuina 28.4.2016 pidetyssä suullisessa käsittelyssä.

V Arviointi

28. Unionin tuomioistuin ei käsittele ensimmäistä kertaa kysymystä siitä, onko työntekijöiden jälkeenjääneillä samaa sukupuolta olevilla kumppaneilla oikeus jälkeenjääneen eläkkeeseen ammatillisista eläkejärjestelmistä.¹² Aikaisemmista tapauksista poiketen nyt ei tarvitse selvittää, pitääkö tällaiset kumppanit ylipäänsä rinnastaa tässä suhteessa perinteisten avioliittojen leskiin. Pääasiassa on nimittäin tunnustettu, että työntekijöiden kaikki jälkeenjääneet aviopuolisot tai kumppanit – riippumatta siitä, onko kyse samaa vai eri sukupuolta olevista pareista – voivat saada ammatillista jälkeenjääneen eläkettä. Käsiteltävässä asiassa on riidanalainen ainoastaan vakuutusehtojen lauseke, jonka mukaan kyseisen työntekijän rekisteröity parisuhde on pitänyt rekisteröidä ennen kuin hän on täyttänyt 60 vuotta (jäljempänä myös ”60 vuoden ikäraja” tai ”riidanalainen ikäraja”).

29. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ennakkoratkaisupyyntönsä, onko mainittu ikäraja direktiivissä 2000/78 tarkoitettua unionin oikeudessa kiellettyä syrjintää, kun otetaan huomioon, ettei samaa sukupuolta olevien parien käytettävissä ollut Irlannissa vielä joitakin vuosia sitten sen enempää avioliiton kuin rekisteröidyn parisuhteen muodostamaa järjestelmääkään. Parrisin kaltaisten homoseksuaalisten työntekijöiden, jotka ovat syntyneet ennen 1.1.1951, oli täsmällisemmin sanoen oikeudellisista syistä mahdotonta täyttää Irlannissa edellytystä, joka koski avioliiton solmimista tai parisuhteen rekisteröimistä ennen 60 vuoden iän täyttämistä. On totta, että Parris olisi voinut rekisteröidä parisuhteensa ulkomailla – nimittäin Yhdistyneessä kuningaskunnassa – jo ennen 60-vuotispäiväänsä, mutta kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, sitä ei olisi tunnustettu Irlannissa ennen 60 vuoden ikärajan saavuttamista.

30. Syrjintää koskeva ongelma esitetään unionin tuomioistuimelle kolmesta eri näkökulmasta, jotka ovat erillisten ennakkoratkaisukysymysten kohteena: kyseisen työntekijän sukupuolisen suuntautumisen näkökulmasta (ks. jäljempänä B kohta), toiseksi hänen ikänsä näkökulmasta (ks. jäljempänä C kohta) ja kolmanneksi sukupuolisen suuntautumisen ja iän yhteisvaikutuksen näkökulmasta (ks. jäljempänä D kohta).

A Direktiivin 2000/78 soveltamisala (esikysymys)

31. Ennen kolmen ennakkoratkaisukysymyksen sisällöllistä arviointia on esitettävä muutama lyhyt alustava huomautus direktiivin 2000/78 soveltamisalasta.

1. Aineellinen soveltamisala

32. Direktiiviä 2000/78 sovelletaan sen 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan ”yhteisölle annetun toimivallan puitteissa – – kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on – – työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka”.

12 — Ks. jo tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179) ja tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, 66 kohta).

33. Unionin oikeuden mukaiseen palkan käsitteeseen, sellaisena kuin sitä käytetään SEUT 157 artiklassa ja syrjinnän vastaisissa direktiiveissä,¹³ sisältyvät vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan myös työeläkkeet, sillä ne ovat eräänlaista lykättyä palkkaa.¹⁴ Unionin tuomioistuin on lisäksi päättänyt erityisesti direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan osalta, että ammatillisista etuusjärjestelmistä maksetut jälkeensä jääneet eläkkeet sisältyvät työeläkkeen käsitteen alaan.¹⁵ Myös Trinity College ja komissio myönsivät suullisessa käsittelyssä, että riidanalainen jälkeensä jääneen eläke on palkkaa.

34. Direktiivin 2000/78 3 artiklan 3 kohdan mukaan direktiiviä ei sovelleta *julkisista* järjestelmistä suoritettuihin maksuihin.¹⁶ Pääasiassa riidanalainen jälkeensä jääneen eläke on kuitenkin osa Trinity Collegen *ammattillista* etuusjärjestelmää, jonka jäsen Parris on työsopimuksensa perusteella.

35. Ammatilliseksi etuusjärjestelmäksi luokittelun esteenä ei ole varsinkaan se, että Trinity Collegen eläkerahasto siirrettiin tällä välin valtion viranomaiselle ja sen etuudet on rahoitettu siitä lähtien valtion varoista. Unionin tuomioistuin on jo useasti viitannut siihen, että etuusjärjestelmän rahoitus- ja hallinnointitavat eivät ole ratkaisevia arvioitaessa, kuuluuko kyseinen järjestelmä työeläkkeen käsitteen soveltamisalaan.¹⁷ Ratkaisevaa on yksinomaan se, että jälkeensä jääneen eläke maksetaan entisen työsuhteen perusteella, jos eläke koskee ainoastaan tiettyä työntekijäryhmää, jos se myönnetään suoraan palveluksessaoloajan perusteella ja jos sen suuruus lasketaan virkamiehen viimeisen palkan perusteella.¹⁸ Ennakkoratkaisupyyntöön sisältämien tietojen mukaan tässä täyttyvät kaikki nämä edellytykset.

36. Näin ollen sen kaltainen jälkeensä jääneen eläke, jonka tunnustamiseen Parris käsiteltävässä asiassa kumppaninsa osalta pyrkii, kuuluu direktiivin 2000/78 aineelliseen soveltamisalaan.

2. Ajallinen soveltamisala

37. Direktiivi 2000/78 tuli voimaan 2.12.2000 (direktiivin 20 artikla). Jäsenvaltioiden oli saatettava direktiivi osaksi oikeusjärjestystä viimeistään 2.12.2003 (direktiivin 18 artiklan ensimmäinen kohta).

38. Parrisin hakemus siitä, että hänen kumppaninsa oikeus jälkeensä jääneen eläkkeeseen tunnustettaisiin, on jätetty 17.9.2010, siis yli kuusi vuotta direktiivin 2000/78 täytäntöönpanon määräajan päätyttyä. Hakemus kuuluu siis direktiivin soveltamisalaan, kuten myös Parrisin kumppanille mahdollisesti tulevaisuudessa maksettava jälkeensä jääneen eläke.

39. Yhdistynyt kuningaskunta väittää, että Parrisin kumppanin eläke-etuudet perustuvat lähes kokonaan työuraan, jota kertyi direktiivin 2000/78 voimaantuloa edeltävänä aikana, minkä vuoksi niihin ei voida soveltaa kyseisen direktiivin yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

13 — Rinnastuksesta SEUT 157 artiklassa (aiemmin ETY-sopimuksen 119 artikla tai EY 141 artikla) tarkoitettuun palkan käsitteeseen ks. direktiivin 2000/78 johdanto-osan 13 perustelukappale.

14 — Tuomio 13.5.1986, Bilka-Kaufhaus (170/84, EU:C:1986:204, 22 ja 23 kohta); tuomio 17.5.1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, 28–30 kohta) ja tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, 45 kohta); vastaavasti tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, 30–33 kohta).

15 — Tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, 45); vastaavasti – nykyisestä SEUT 157 artiklasta – tuomio 6.10.1993, Ten Oever (C-109/91, EU:C:1993:833, 12 ja 13 kohta); tuomio 28.9.1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, EU:C:1994:348, 18 kohta) ja tuomio 9.10.2001, Menauer (C-379/99, EU:C:2001:527, 18 kohta).

16 — Ks. myös direktiivin 2000/78 johdanto-osan 13 perustelukappale.

17 — Ks. tuomio 28.9.1994, Beune (C-7/93, EU:C:1994:350, 38 kohta); tuomio 29.11.2001, Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, 37 kohta); tuomio 12.9.2002, Niemi (C-351/00, EU:C:2002:480, 43 kohta) ja tuomio 26.3.2009, komissio v. Kreikka (C-559/07, EU:C:2009:198, 46 kohta).

18 — Tuomio 28.9.1994, Beune (C-7/93, EU:C:1994:350, 43 ja 45 kohta); tuomio 29.11.2001, Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, 28 ja 30 kohta); tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, 46 ja 48 kohta) ja tuomio 26.3.2009, komissio v. Kreikka (C-559/07, EU:C:2009:198, 47 ja 50 kohta).

40. Tämä väite on kuitenkin perusteeton. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan uutta oikeussäätöä sovelletaan sen toimen voimaantulosta lukien, jossa siitä säädetään, ja vaikka tätä sääntöä ei sovelleta aikaisemman lainsäädännön soveltamisaikana syntyneisiin ja lopullisiksi tulleisiin oikeudellisiin tilanteisiin, sitä sovelletaan niiden tuleviin vaikutuksiin samoin kuin uusiin oikeudellisiin tilanteisiin. Toisin on vain – jollei oikeudellisten toimien taannehtivuuskiellon periaatteesta muuta johdu –, jos uuteen sääntöön liittyy erityisiä säännöksiä, joissa nimenomaisesti vahvistetaan ajallista soveltamista koskevat edellytykset.¹⁹

41. Nämä periaatteet koskevat myös direktiivin 2000/78 ajallista soveltamista. Direktiivin ajallisen soveltamisalan rajaamiseen edellä mainituista yleisistä periaatteista poiketen olisi tarvittu unionin lainsäätäjän nimenomainen sääntö. Sellaista ei ole kuitenkaan annettu.

42. Unionin tuomioistuin on johdonmukaisesti todennut, että direktiiviä 2000/78 voidaan soveltaa ammatillisiin eläkkeisiin ja jälkeenjääneen eläkkeisiin, joiden perustana olevat etuudet – kuten tässä – olivat syntyneet paljon ennen direktiivin voimaantuloa, ja mahdolliset vakuutusmaksut tai viiteajat ovat nekin peräisin ajalta ennen direktiivin voimaantuloa.²⁰ Unionin tuomioistuin *ei ole* rajannut direktiivin 2000/78 mukaisia ammatillisia eläkkeitä koskevan – toisin kuin esimerkiksi tuomiossa Barber²¹ ETY-sopimuksen 119 artiklaa (nykyään SEUT 157 artikla) koskevan – oikeuskäytäntönsä vaikutuksia ajallisesti.²² Lisään vielä, ettei tällaiseen ajalliseen rajaamiseen ollut enää syytäkään, koska tuomiosta Barber lähtien kaikille kiinnostuneille oli riittävän selvää, että ammatilliset eläkkeet sisältyvät unionin oikeuden mukaiseen palkan käsitteeseen ja että mahdollisia syrjäntäkieltoja sovelletaan niihin.

43. Unionin tuomioistuin on tosin täsmentänyt, ettei direktiiviin 2000/78 sisältyvä syrjäntäkielto voi antaa oikeutta *maksuihin menneeltä* ajanjaksolta, joka edelsi kyseisen direktiivin täytäntöönpanolle asetetun määräajan päättymistä.²³ Tämä ei kuitenkaan koske käsiteltävässä asiassa riidanalaista *tulevaa* jälkeenjääneen eläkettä koskevan oikeuden tunnustamista, koska se koskee ainoastaan etuusjärjestelmän tulevia maksuja, vaikka niiden laskennassa on otettu huomioon aikaisemmat työurat tai vakuutusmaksut.²⁴

44. Pääasian tosiseikat ovat näin ollen tapahtuneet direktiivin 2000/78 ajallisena soveltamisaikana.

B Sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjäntä (ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys)

45. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisessä kysymyksessään lähinnä, onko kyse direktiivissä 2000/78 kielletystä sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvasta syrjinnästä, kun ammatillisessa etuusjärjestelmässä asetetaan samaa sukupuolta olevan kumppanin jälkeenjääneen eläkeoikeuden edellytykseksi se, että parisuhteen oli oltava rekisteröity ennen kuin järjestelmässä vakuutettu jäsen täytti 60 vuotta, jos kyseisen henkilön oli samanaikaisesti oikeudellisesti mahdotonta rekisteröidä parisuhdetta tai solmia avioliittoa ennen tämän ikärajan saavuttamista.

19 — Tuomio 14.4.1970, Brock (68/69, EU:C:1970:24, 6 kohta); määräys 11.12.1984, Licata v. WSA (270/84, EU:C:1986:304, 31 kohta); tuomio 29.1.2002, Pokrzeptowicz-Meyer (C-162/00, EU:C:2002:57, 50 kohta); tuomio 6.7.2010, Monsanto Technology (C-428/08, EU:C:2010:402, 66 kohta) ja tuomio 26.3.2015, komissio v. Moravia Gas Storage (C-596/13 P, EU:C:2015:203, 32 kohta).

20 — Ks. tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, erityisesti 19, 20 ja 79 kohta); vastaavasti tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, erityisesti 22 ja 66 kohta).

21 — Tuomio 17.5.1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, 40–45 kohta).

22 — Tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, 77–79 kohta) ja tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, 66 kohta).

23 — Tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, 57–64 kohta).

24 — Tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, 66 kohta).

46. *Syrjintää* on erilainen kohtelu, joka ei ole oikeutettua.²⁵ Direktiivistä 2000/78 puuttuu lähes kokonaan käsitteiden ”erilainen kohtelu” ja ”syrjintä” täsmällinen raja, mutta unionin lainsäätäjän lähtökohtana on selvästi, että ”on siis syytä erottaa toisistaan erilainen kohtelu, joka on perusteltua – –, sekä syrjintä, joka on kiellettävä”.²⁶

1. Välittömän ja välillisen syrjinnän rajaaminen

47. Kuten direktiivin 2000/78 1 artiklasta, luettuna yhdessä 2 artiklan 1 kohdan kanssa, ilmenee, direktiivillä torjutaan sekä välitöntä että välillistä sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää työssä ja ammatissa.

48. Välittömän ja välillisen syrjinnän välisen eron tekeminen on oikeudellisesti merkityksellistä ennen kaikkea siksi, että perustelumahdollisuudet eroavat sen mukaan, onko taustalla oleva erilainen kohtelu yhteydessä sukupuoliseen suuntautumiseen välittömästi vai välillisesti. Erityisesti niiden mahdollisten tavoitteiden kirjo, joita voidaan käyttää välittömän sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan erilaisen kohtelun perustelemiseksi, on pienempi kuin niiden tavoitteiden, joilla voidaan perustella välillistä erilaista kohtelua.²⁷

a) Sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva välitön syrjintä

49. On kyse direktiivissä 2000/78 tarkoitetusta *välittömästä syrjinnästä*, kun henkilöä kohdellaan sukupuolisen suuntautumisen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa (2 artiklan 2 kohdan a alakohta, luettuna yhdessä 1 artiklan kanssa); taustalla oleva erilainen kohtelu pohjautuu perusteeseen, joka liittyy suoraan sukupuoliseen suuntautumiseen.

50. Parrisin käsityksen vastaisesti tässä ei ole kyse siitä. Pääasiassa riidanalaisen kaltainen vakuutusehtojen lauseke ei liity suoraan työntekijän sukupuoliseen suuntautumiseen. Se on pikemminkin puolueeton ja koskee homoseksuaalisten työntekijöiden lisäksi myös heteroseksuaalisia työntekijöitä, koska siinä suljetaan heidänkin kumppaninsa jälkeenjääneen eläkkeen ulkopuolelle, jos avioliittoa ei ole solmittu tai parisuhdetta rekisteröity ennen kuin työntekijä on täyttänyt 60 vuotta.

51. Unionin tuomioistuin on unionin oikeuteen sisältyviä eri syrjintäkieltoja koskevassa tähänastisessa oikeuskäytännössään yleensä ottanut lähtökohdaksi välittömän syrjinnän käsitteen laajan tulkinnan ja katsonut sen olevan kyseessä aina, kun toimenpide liittyi erottamattomasti kyseessä olevaan erilaisen kohtelun perusteeseen.²⁸

25 — Ks. ratkaisuehdotukseni Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, 28 kohta).

26 — Ks. tästä – vaikkakin ikään perustuvan syrjinnän yhteydessä – direktiivin 2000/78 johdanto-osan 25 perustelukappaleen viimeinen virke. Ks. lisäksi direktiivin 4 artiklan 1 kohta ja 6 artikla, joiden mukaan jäsenvaltiot voivat säätää, että niissä lähemmin mainittujen oikeuttamisvaatimusten täytyessä ”erilainen kohtelu – – ei ole syrjintää”. Vastaavasti – ei aina yhdenmukainen – oikeuskäytäntö, ks. esimerkiksi ikään perustuvasta syrjinnästä tuomio 13.11.2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, 27 kohta).

27 — Näin jo ratkaisuehdotukseni Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, 31 kohta) ja – sisädirektiiviin 2000/43/EY liittyvä – ratkaisuehdotukseni CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, 73 kohta); ks. lisäksi tuomio 12.12.2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, 45 kohta).

28 — Ks. esimerkiksi tuomio 8.11.1990, Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, 12 ja 17 kohta); tuomio 8.11.1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, 13 kohta); tuomio 27.2.2003, Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, 39 kohta); tuomio 20.9.2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, 55 kohta); tuomio 18.11.2010, Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, 31 kohta); tuomio 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, 23 ja 24 kohta); tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, 72 kohta); tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, 52 kohta) ja tuomio 12.12.2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, 41 ja 44 kohta); vastaavasti myös tuomio 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, 76, 91 ja 95 kohta).

52. Tällaisesta erottamattomasta liittymisestä sukupuoliseen suuntautumiseen ei käsiteltävässä asiassa voi kuitenkaan olla kyse: pelkkä se seikka, ettei työntekijä ole solminut avioliittoa tai rekisteröinyt parisuhdetta ennen kuin on täyttänyt 60 vuotta – oikeudellisten esteiden vuoksi tai vapaasta tahdostaan –, ei ole suorassa yhteydessä hänen sukupuoliseen suuntautumiseensa. Avioliiton solmimatta jättämiseen tai myöhäiseen sitoutumiseen voi olla useita syitä. Jos Parris olisi 60 vuotta täytettyään solminut avioliiton naisen kanssa, vakuutusehtojen mukaan tämäkin olisi nykyisen kumppanin tavoin suljettu jälkeensä jääneen eläkkeen ulkopuolelle.

53. Näin ollen tilanne on nyt toisenlainen kuin esimerkiksi valtaosin tunnettujen raskaustapausten yhteydessä, jotka liittyvät oikeuskäytännön mukaan niin erottamattomasti työntekijöiden sukupuoleen, että kaikenlainen viittaaminen raskauteen voi luonnollisesti koskea ainoastaan naisia ja antaa syyntä päätellä, että on kyse välittömästä syrjinnästä.²⁹

b) Sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva välillinen syrjintä

54. On kuitenkin tutkittava, voiko vakuutusehtojen nyt riidanalaisen kaltainen lauseke johtaa sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaan *välilliseen syrjintään*. Tällaisena välillisenä syrjintänä on pidettävä sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden (direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohta).

55. Vaatimus avioliiton solmimisesta tai parisuhteen rekisteröimisestä ennen kuin työntekijä täyttää 60 vuotta vaikuttaa epäilemättä näennäisesti puolueettomalta perusteelta, jolla ei, kuten edellä todettiin, ole mitään suoraa yhteyttä työntekijän sukupuoliseen suuntautumiseen.

56. Pintapuolisesti tarkasteltuna näyttää siltä, että tämä peruste vaikuttaa kaikkiin työntekijöihin samalla tavalla: jos meni naimisiin tai rekisteröi parisuhteensa ennen 60 vuoden ikää, saattoi varmistaa kuolemansa varalta jälkeensä jääneelle kumppanilleen jälkeensä jääneen eläkkeen ammatillisesta etuusjärjestelmästä, kun taas myöhemmällä iällä sitoutuvalla ei tätä mahdollisuutta ollut.

57. Lähemmin tarkasteltuna osoittautuu kuitenkin, että tällainen 60 vuoden ikäraja saattaa suuren määrän homoseksuaalisia työntekijöitä Irlannissa epäedullisempaan asemaan kuin heidän heteroseksuaaliset kollegansa.

58. Heteroseksuaalien osalta oli ja on kyse ainoastaan henkilökohtaisen elämän suunnittelusta ja sitä koskevasta vapaaehtoisesta päätöksestä, menevätkö he naimisiin ennen 60 vuoden ikää vai sen jälkeen, mutta homoseksuaaleilla ei ollut Irlannissa pitkään aikaan mahdollisuutta solmia kumppaninsa kanssa valtion tunnustamaa liittoa. Kaikkien ennen vuotta 1951 syntyneiden homoseksuaalisten työntekijöiden oli Irlannissa yleisesti mahdotonta solmia liittoa ennen 60-vuotispäiväänsä, koska rekisteröity parisuhde on ollut maan lainsäädännön mukaan mahdollinen vasta vuodesta 2011 ja sitä aiemmin samaa sukupuolta olevien pariin oli mahdollista elää yhdessä ainoastaan avioliitossa. Tämän henkilöryhmän oli näin ollen lainsäädännöllisistä syistä mahdotonta varmistaa kumppaneilleen jälkeensä jääneen eläkettä ammatillisesta etuusjärjestelmästä ja hankkia heille sosiaaliturvaa, joka oli itsestään selvä heteroseksuaalisille kollegoille ja näiden puolisoille.

59. Kun nyt riidanalaisen kaltainen jälkeensä jääneen eläke kytketään avioliiton solmimiseen tai parisuhteen rekisteröimiseen ennen työntekijän 60 vuoden ikää, se vaikuttaa Irlannissa haitallisesti erityisesti niihin homoseksuaalisiin työntekijöihin, jotka ovat syntyneet ennen vuotta 1951.

29 — Sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä raskauden perusteella ks. tuomio 8.11.1990, Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, 12 ja 17 kohta); tuomio 8.11.1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, 13 kohta) ja tuomio 27.2.2003, Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, 39 kohta).

60. Tämän tuloksen perusteella lähtökohdaksi voidaan ottaa se, että on kyse sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvasta välillisestä syrjinnästä, joka – jollei se ole oikeutettua – on kiellettyä direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan, luettuna yhdessä 2 kohdan b alakohdan kanssa, nojalla.

61. Oletus välillisestä syrjinnästä ei nimittäin edellytä, että kaikki homoseksuaaliset työntekijät joutuvat kärsimään siitä, eikä se riipu siitä, etteivät heteroseksuaaliset työntekijät joudu ikinä kärsimään siitä.³⁰ Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa esitetyn välillisen syrjinnän määritelmän mukaan riittää, että riidanalaiset säännökset, perusteet tai käytännöt saattavat henkilöt (tässä: homoseksuaaliset työntekijät) näiden tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin (tässä: heteroseksuaaliset työntekijät) nähden.

62. Tilanne on tämä nyt käsiteltävässä asiassa. Vaikka saattaa olla olemassa joitakin harvoja heteroseksuaalisia työntekijöitä, joita 60 vuoden ikäraja haittaa, ja vaikka päinvastoin on olemassa joitakin homoseksuaalisia työntekijöitä, jotka ovat voineet mennä naimisiin tai rekisteröidä parisuhteensa ennen 60 vuoden ikää vuodesta 2010/2011 lähtien voimassa olleen lainsäädännön ansiosta, riidanalaisen kaltainen sääntö kohtelee erityisen epäedullisesti homoseksuaalisten työntekijöiden ryhmää, koska suuren osan heistä oli ilman omaa syytään mahdotonta hakea virallista tunnustusta olemassa olevalle parisuhteelleen ennen 60-vuotispäiväänsä ja täyttää näin ammatillisen etuusjärjestelmän mukaisen jälkeensä eläkeoikeuden perusedellytyksiä.

63. Jos välillisen syrjinnän olettamalle haluttaisiin asettaa tiukemmat vaatimukset, se olisi ristiriidassa direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan sanamuodon (”saattaa – erityisen epäedulliseen asemaan”) ja syrjinnän vastaisten direktiivien laaja-alaisen tulkinnan periaatteen³¹ kanssa ja sitä olisi lisäksi vaikeaa sovittaa yhteen syrjintäkysymyksiä – erityisesti kansalaisuuteen³² tai sukupuoleen perustuvaa syrjintää³³ – koskevan unionin tuomioistuimen pitkäaikaisen oikeuskäytännön kanssa.

64. Nyt riidanalaisen kaltainen sääntö kuuluu näin ollen kaiken kaikkiaan direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettuun sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan välillisen syrjinnän luokkaan.

2. Oikeutuksen tutkiminen

65. Jos nyt riidanalaisen kaltainen sääntö luokitellaan ehdotukseni mukaisesti sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaksi välilliseksi syrjinnäksi, on tutkittava, onko sen perustana olevalla erilaisella kohtelulla direktiivin 2000/78 mukaista oikeutusta vai onko, sellaisen puuttuessa, kyse kielletystä syrjinnästä.

30 — Sen vuoksi ei vakuuta vastaajina olevien viranomaisten väite, jonka mukaan myöskään ennen vuotta 1951 syntyneet heteroseksuaaliset työntekijät eivät tietyissä tapauksissa voineet solmia avioliittoa haluamansa kumppanin kanssa ennen 60-vuotispäiväänsä, koska he eivät täyttäneet avioliiton oikeudellisia edellytyksiä. Tällöin on nimittäin kyse harvoista poikkeuksista (esimerkiksi kyseisen henkilön alaikäisyys tai oikeustoimikelvottomuus) tai tapauksista, joissa työntekijän oman päätöksen seurauksena oli olemassa aiempi – vaikkakin mahdollisesti epäonnistunut – avioliitto ja hän ei voinut solmia uutta liittoa sen vuoksi. Tällainen tilanne ei ole millään lailla vertailukelpoinen ennen vuotta 1951 syntyneiden homoseksuaalisten työntekijöiden tilanteen kanssa, sillä parisuhteen rekisteröinti ennen 60 vuoden ikää oli mahdotonta yleisesti koko tälle ryhmälle, ei ainoastaan harvoille poikkeustapauksille.

31 — Ks. tästä tuomio 12.5.2011, Runevič-Vardyn ja Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, 43 kohta) ja tuomio 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, 42 ja 66 kohta), jotka liittyvät sisardirektiiviin 2000/43.

32 — Ks. esimerkiksi työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta annettu tuomio 23.5.1996, O’Flynn (C-237/94, EU:C:1996:206, 18 kohta). Sen mukaan välillisesti syrjivinä on pidettävä sellaisia kansallisen oikeuden edellytyksiä, jotka siitä huolimatta, että niitä sovelletaan tekemättä eroa kansalaisuuden perusteella, kohdistuvat vaikutuksiltaan kuitenkin olennaisesti taikka suurimmaksi osaksi siirtotyöläisiin. Samoin välillisesti syrjivinä on pidettävä myös erotuksetta sovellettavia edellytyksiä, jotka kotimaiset työntekijät pystyvät siirtotyöläisiä helpommin täyttämään, sekä niitä edellytyksiä, joihin sisältyy vaara siitä, että niiden vaikutukset ilmenevät erityisesti siirtotyöläisten vahingoksi.

33 — Tätä voidaan valaista osuvasti naispuolisten osa-aikaisten työntekijöiden syrjintää koskevan erityisen tunnetun esimerkin avulla: jos tietty etuus – esimerkiksi palkanmaksun jatkuminen sairaustapauksessa tuomioissa 13.7.1989, Rinner-Kühn (171/88, EU:C:1989:328) – evätään osa-aikaisilta työntekijöiltä, oletamaan sukupuoleen perustuvasta välillisestä syrjinnästä riittää, että tämä sääntö vaikuttaa haitallisesti erityisesti naisiin. Se seikka, että myös monet miehet voivat kärsiä samasta haitasta, nimittäin jos he työskentelevät osa-aikaisesti, ei voi mielestäni olla sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän oletettaman esteenä sen enempää kuin päinvastoin se seikka, että monet naiset voivat välttyä tältä haitalta, koska ovat kokopäivätoissa.

66. Sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva välillinen syrjintä voi olla oikeutettua puolueettomasti perusteltavissa olevan oikeutetun tavoitteen johdosta, jos riidanalainen toimenpide – tässä: jälkeenjääneen eläkkeen epääminen, jos *työntekijä* solmii avioliiton tai rekisteröi parisuhteensa 60 vuoden täyttymisen *jälkeen* – ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohta).

a) Oikeutettu tavoite

67. Ammatillisen etuusjärjestelmän vakuutusehdoissa ei näytä olevan tietoa riidanalaisen säännön tavoitteista. Ensi silmäyksellä ei käy ilmi, miksi niiden työntekijöiden jälkeenjääneillä kumppaneilla, jotka ovat solmineet avioliiton tai rekisteröineet parisuhteensa vasta 60 vuotta täytettyään, ei pidä olla oikeutta jälkeenjääneen eläkkeeseen.

68. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että tällaisen kaltaista sääntöä olisi automaattisesti mahdotonta pitää oikeutettuna direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohtaan perusteella. Tällaisessa tilanteessa on kuitenkin tärkeää, että kyseisen säännön yleisestä asiayhteydestä johdettujen muiden seikkojen perusteella voidaan yksilöidä sen taustalla oleva tavoite, jotta tuomioistuimet voivat valvoa sen oikeutusta sekä kyseisen tavoitteen toteuttamiskeinojen asianmukaisuutta ja tarpeellisuutta.³⁴

69. Pelkästään se, että 60 vuoden ikäraja kuuluu olleen ammatillisen etuusjärjestelmän perustamisen aikaan 1970-luvun alussa ”tavallinen”, ei kuitenkaan ole riittävä peruste olettaa, että sillä on oikeutettu tavoite.³⁵

70. Voi olla tapauksia, joissa tällaisen avioliiton solmimisen tai parisuhteen rekisteröinnin ikärajan on tarkoitus varmistaa, että ainoastaan ne jälkeenjääneet aviopuolisot tai kumppanit saavat jälkeenjääneen eläkettä, jotka ovat ”ansainneet” tällaisen turvan olemalla työntekijän yksityisenä tukena hänen aktiivisena työskentelyaikanaan ja ovat tällöin mahdollisesti luopuneet huomattavasta omasta ansiotoiminnasta. Perinteisesti näin on tehnyt vaimo, joka on perinteistä roolimallia vastaavassa kotiäitiavioliitossa keskittynyt monesti taloudenhoitoon ja lasten kasvattamiseen. Tällaisesta etuusjärjestelmästä ei pääsisi osalliseksi jälkeenjäänyt puoliso tai kumppani, jonka työntekijä on ottanut rinnalleen vasta myöhäisellä iällä, oman ansiotoimintansa loppupuolella.

71. Tässä tapauksessa näin ei kuitenkaan ole. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa nimenomaisesti Trinity Collegen lausumien perusteella, että 60 vuoden ikärajan avulla pyritään välttymään ”järjestelmärahaoston tai muiden jäsenten vahingoksi koituvalta yksittäisten jäsenten terveydellisiin perusteisiin tapahtuvalta epäedulliselta valikoitumiselta”. Kuten Trinity College on lisäksi todennut unionin tuomioistuimen oikeudenkäynnissä, taustalla on oletus, että etuusjärjestelmän jäsenten terveys heikkenee ikääntymisen myötä ja että voi olla houkuttelevaa varmistaa avokumppanille etuusjärjestelmän edut lumeavioliiton avulla.

72. Kärjistetyksi sanottuna 60 vuoden ikärajan on käsiteltävässä asiassa tarkoitus estää ammatilliseen etuusjärjestelmään liittyneitä työntekijöitä solmimasta avioliittoa – tai vuodesta 2011 lähtien rekisteröimästä parisuhdetta – vielä ikään kuin ”kuolinvuoteella” vain, jotta läheinen henkilö saisi jälkeenjääneen eläkkeen työnantajan tai vakuutusyhtiön kustannuksella.³⁶

34 — Tuomio 16.10.2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, 56 ja 57 kohta); tuomio 5.3.2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, 44 ja 45 kohta) ja tuomio 12.10.2010, Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601, 58 kohta).

35 — Vastaavasti tuomio 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, 83 kohta luettuna yhdessä 80 kohdan kanssa), jossa unionin tuomioistuin pitää merkinä syrjinnän vastaisten direktiivien tavoitteiden vaarantamisesta sitä, ettei yritys pysty antamaan konkreettisia tietoja toimenpiteen tarpeellisuudesta, vaan väittää ainoastaan syiden olevan ”yleisesti tunnettuja”.

36 — Lisään vielä, että 60 vuoden ikäraja voi periaatteessa toimia myös ylihuolehtimisen estäjänä, koska useimmat tämänikäiset henkilöt ovat jo muuten varautuneet vanhuuteen. Käsiteltävässä asiassa ei ole kuitenkaan mitään merkkejä tällaisesta tavoitteesta, varsinkaan kun riidanalainen 60 vuoden ikäraja ei liity huolehdittavan henkilön ikään vaan yksinomaan sen työntekijän ikään, joka on etuusjärjestelmän jäsen.

73. Jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tutkimuksesta muuta johdu, riidanalaisessa säännössä on siis yksinkertaistetusti sanottuna kyse etuusjärjestelmän taloudelliseen vakauteen vaikuttavan sääntöjenvastaisen toiminnan estämisestä. *Tähän* tavoitteeseen, jota voidaan pitää täysin oikeutettuna,³⁷ kohdistan seuraavan oikeasuhteisuuden tutkimuksen.

b) Oikeasuhteisuuden tutkimus

74. Vielä on tutkittava, oliko riidanalainen sääntö asianmukainen ja tarpeellinen sääntöjenvastaisuuksien estämiseksi. Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan näillä kahdella adjektiivilla muistutetaan viime kädessä ainoastaan suhteellisuusperiaatteesta.

75. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan suhteellisuusperiaate kuuluu unionin oikeuden yleisiin oikeusperiaatteisiin. Se edellyttää, että kyseessä olevan säännön oikeutetut tavoitteet ovat toteutettavissa unionin toimielinten toimilla ja että toimilla ei ylitetä sitä, mikä on tarpeen kyseisten tavoitteiden saavuttamiseksi.³⁸ Kun on mahdollista valita usean tarkoituksenmukaisen toimenpiteen välillä, on valittava vähiten pakottava, eivätkä toimenpiteistä aiheutuvat haitat saa olla liian suuria tavoiteltuihin päämääriin nähden.³⁹

i) Soveltuvuus

76. Ensiksi on arvioitava, onko nyt riidanalainen sääntö⁴⁰ *omiaan* oikeutetun tavoitteen toteuttamiseen – eli sääntöjenvastaisuuksien estämiseen.

77. Tällaisella säännöllä rajoitetaan epäilemättä ammatillisen etuusjärjestelmän velvoitteita ja vähennetään sääntöjenvastaisuuksien mahdollisuuksia.

78. Tässä yhteydessä on muistutettava etenkin siitä, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan säännön voidaan katsoa olevan omiaan takaamaan tavoitteen toteutuminen vain, jos se todella vastaa tavoitteeseen johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti.⁴¹

37 — Sosiaaliturvajärjestelmien taloudellisesta tasapainosta ks. esimerkiksi tuomio 28.4.1998, Kohll (C-158/96, EU:C:1998:171, 41 kohta) ja tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, 77 kohta); sääntöjenvastaisen toiminnan kiellosta ks. tuomio 21.2.2006, Halifax ym. (C-255/02, EU:C:2006:121, 68 kohta) ja tuomio 17.7.2014, Torresi (C-58/13 ja C-59/13, EU:C:2014:2088, 42 kohta).

38 — Tuomio 18.11.1987, Maizena ym. (137/85, EU:C:1987:493, 15 kohta); tuomio 12.11.1996, Yhdistynyt kuningaskunta v. neuvosto (C-84/94, EU:C:1996:431, 57 kohta); tuomio 10.12.2002, British American Tobacco (Investments) ja Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, 122 kohta); tuomio 8.4.2014, Digital Rights Ireland (C-293/12 ja C-594/12, EU:C:2014:238, 46 kohta) ja tuomio 16.6.2015, Gauweiler ym. (C-62/14, EU:C:2015:400, 67 kohta).

39 — Tuomio 11.7.1989, Schröder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, 21 kohta); tuomio 12.7.2001, Jippes ym. (C-189/01, EU:C:2001:420, 81 kohta) ja tuomio 9.3.2010, ERG ym. (C-379/08 ja C-380/08, EU:C:2010:127, 86 kohta); vastaavasti myös tuomio 16.6.2015, Gauweiler ym. (C-62/14, EU:C:2015:400, 91 kohta).

40 — Adjektiivin ”angemessen” käyttäminen direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan i alakohdan saksankielisessä versiossa on epätavallista. Kuten muiden kieliversioiden tarkastelu osoittaa (englanniksi ”appropriate”, ranskaksi ”appropriés”, italiaksi ”appropriati”, espanjaksi ”adecuados”, hollanniksi ”passend”), saksan kielessä osuvampi adjektiivi olisi ollut ”geeignet” (suomeksi ”omiaan”).

41 — Näin, erityisesti direktiivistä 2000/78, tuomio 12.1.2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, 53 kohta) ja tuomio 26.9.2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, 67 kohta); ks. lisäksi lähtökohtaisesti yhdenmukaisuuden vaatimuksesta tuomio 10.3.2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, 55 kohta) ja tuomio 23.12.2015, Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, 65 kohta).

79. Käsiteltävässä asiassa se saattaa olla hieman epävarmaa, kun ajatellaan, että työntekijän terveydentila voi olla jo ennen 60-vuotispäivää niin huono, että hän tuntee houkutusta solmia sääntöjenvastaisesti puhtaasti lumeavioliitto kumppaninsa sosiaaliturvan varmistamiseksi. Toisaalta, kun otetaan huomioon väestön yleisen elinajanodotteen pidentyminen ja eläkeiän nostamissuuntaus,⁴² voidaan epäillä, onko yleinen väärinkäytön vaara todella olemassa jo 60 vuoden iän saavuttamisen jälkeen vai esiintyykö tällaista vaaraa nykyään mahdollisesti vasta 65 vuoden tai peräti 70 vuoden iän jälkeen.

80. Tähän on kuitenkin huomautettava ensinnäkin, että toimenpiteen soveltuvuutta on arvioitava aina ottaen huomioon sille asetetut tavoitteet. Jos toimenpiteen tarkoituksena on, kuten tässä, sulkea pois mahdollinen etuuskien väärinkäyttö, toimenpiteen soveltuvuuden mittariksi ei voida asettaa sitä, ettei jatkossa esiinny enää ollenkaan väärinkäytöksiä.⁴³

81. Toiseksi työnantajalle, joka ottaa käyttöön vapaaehtoisen ammatillisen etuusjärjestelmän ja jolla on näin ollen lähtökohtaisesti oikeus asettaa jälkeensä jääneen eläkkeelle lisäedellytyksiä, on annettava laaja harkintavalta tavoitteidensa saavuttamiseen tarkoitettujen toimenpiteiden valinnassa. Vastaavasti nyt riidanalaisten kaltaisten vakuutusehtojen soveltuvuuden tarkistuksen pitäisi rajoittua sen tarkistamiseen, ovatko niiden sisältämät säännöt ilmeisen soveltumattomia tai kohtuuttomia työnantajan oikeutettujen tavoitteiden saavuttamiseen.⁴⁴

82. Ilmeisen soveltumaton väärinkäytösten estämiseen nyt riidanalaisen kaltainen sääntö ei varmasti ole.

ii) Tarpeellisuus

83. Toiseksi on tutkittava, oliko nyt riidanalaisen kaltainen sääntö *tarpeellinen* tavoitteen saavuttamiseksi. Toimenpide on tarpeellinen, kun asetettua oikeutettua tavoitetta ei olisi saavutettu lievemmällä, yhtä hyvin soveltuvalla keinolla.⁴⁵ On siis tutkittava, olisiko olemassa vähemmän rajoittavia keinoja jälkeensä jääneen eläkkeen väärinkäytön estämiseksi.

84. Vähiten rajoittavaa asianosaisten kannalta olisi varmasti, jos ammatillisessa etuusjärjestelmässä ei olisi jäykkää ikärajaa avioliiton solmimiselle tai parisuhteen rekisteröimiselle, vaan jokaisessa yksittäistapauksessa voitaisiin osoittaa erikseen, ettei ole kyse puhtaasta lumeavioliitosta tai rekisteröidystä lumeparisuhteesta ja ettei jälkeensä jääneen eläkkeen väärinkäyttöä ole syytä pelätä. Kun otetaan huomioon valtava hallinnollinen vaivannäkö, jonka tällainen menettelytapa aiheuttaisi, voidaan kuitenkin epäillä, olisiko se yhtä hyvin soveltuva keino tavoitteen saavuttamiseksi kuin riidanalainen ikäraja.

85. Jotta ammatillisen etuusjärjestelmän mukaisen jälkeensä jääneen eläkkeen käytön ehdot olisivat ennakoitavissa ja toimivia, työnantajalla pitäisi olla mahdollisuus tehdä tyyppittelyyn perustuvia arvioita yleisten perusteiden mukaisesti ja muodostaa tätä varten tapausryhmiä.⁴⁶ Tämä on sitäkin tärkeämpää, koska työnantajalla on laaja harkintavalta vapaaehtoisen ammatillisen etuusjärjestelmänsä

42 — Lakisääteisen vanhuuseläkkeen saamisen alaikäraja on Irlannissa nykyään 66 vuotta; ks. The 2015 Ageing Report, Underlying Assumptions and Projection Methodologies, Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), osa II, s. 199 (ISSN 0379-0991, saatavilla internetissä osoitteessa http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2014/pdf/ee8_en.pdf, viimeksi tarkistettu 19.4.2016).

43 — Ks. tästä ratkaisuehdotukseni CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, 123 kohta) ja ratkaisuehdotukseni Belov (C-394/11, EU:C:2012:585, 108 kohta).

44 — Vastaavasti – direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdasta – tuomio 26.9.2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, 66 kohta) ja tuomio 26.9.2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, 58 kohta).

45 — Vastaavasti esim. – direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohtaan liittyvän oikeasuhteisuuden tutkimisen yhteydessä – tuomio 26.9.2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, 69).

46 — Vastaavasti tuomio 26.9.2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, 70 kohta) ja tuomio 19.6.2014, Specht ym. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, EU:C:2014:2005, 78 ja 79 kohta); ks. lisäksi ratkaisuehdotukseni Hlozek (C-19/02, EU:C:2004:204, 58 kohta).

luomisessa, kuten jo todettiin. Lähtökohtaisesti ei siten voida moittia sitä, että osapuolet käyttävät vapaaehtoisen ammatillisen etuusjärjestelmänsä vakuutusehtoja suunnitellessaan kokemusperäisiä arvoja, joiden perusteella tavoiteltu päämäärä ainakin useimmissa tapauksissa todennäköisesti saavutetaan.

86. Vaikka työnantajalle annetaan oikeus tehdä tällaisia tyypittelyyn perustuvia arviointeja yleisten perusteiden mukaisesti, jäykkä 60 vuoden ikäraja vaikuttaa erittäin rajoittavalta toimenpiteeltä. Mielestäni vähemmän rajoittavana ja yhtä hyvin soveltuvana keinona voitaisiin harkita *vähimmäisodotusaikaa* avioliiton solmimisen tai parisuhteen rekisteröinnin ja jälkeensä jääneen eläkeoikeuden syntyvän välillä.

87. Näin voitaisiin yhtä hyvin, tai jopa paremmin, saavuttaa etuusjärjestelmän etuuksien väärinkäytön estämiseen liittyvä tavoite, jos jäykan ikärajan sijasta määritettäisiin, että jälkeensä jäänyt kumppani voi saada jälkeensä jääneen eläkettä ainoastaan, jos sen ajankohdan, jolloin hän on solminut avioliiton tai rekisteröinyt parisuhteen työntekijän kanssa, ja työntekijän kuolinajankohdan välillä on kulunut vähimmäismäärä vuosia – esimerkiksi vähintään viisi vuotta. Tällainen menettelytapa olisi helppo ja epäbyrokrattinen ja lisäksi järjestelmän mukainen, koska vakuutusehdoissa otetaan toisessakin yhteydessä juuri tällä tavalla huomioon aikaväli kahden tapahtuman välillä.⁴⁷

88. Tästä syystä pidän riidanalaista 60 vuoden ikärajaa toimenpiteenä, jolla – kun otetaan huomioon myös laaja harkintavalta ja käytännön tarpeet etuusjärjestelmän hoidossa – ylitetään se, mikä on tarpeen työnantajan oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi.

iii) Kohtuuton vaikutus työntekijöihin

89. Vaikka otettaisiin lähtökohdaksi, että riidanalainen ikäraja on omiaan ja tarpeellinen asetetun tavoitteen saavuttamiseksi, kolmanneksi on tutkittava vielä sen oikeasuhteisuutta suppeammassa merkityksessä.

90. Suppeammassa merkityksessä tulkitun oikeasuhteisuuden mukaan toimenpiteistä, vaikka ne ovat omiaan ja tarpeellisia oikeutettujen tavoitteiden saavuttamiseksi, aiheutuvat haitat eivät saa olla liian suuria tavoiteltuihin päämääriin nähden. Toisin sanoen on siis varmistettava, ettei nyt riidanalaisen kaltainen sääntö loukkaa kohtuuttomasti työntekijöiden oikeutettuja intressejä.⁴⁸ Parrisin kaltaisten työntekijöiden ja ammatillisten etuusjärjestelmien erilaisten intressien välille on tällöin löydettävä oikeudenmukainen tasapaino.

91. Käsiteltävän kaltaisessa tapauksessa on löydettävä oikeudenmukainen tasapaino työnantajan ammatillisen etuusjärjestelmän väärinkäytön välttämistä koskevan oikeutetun intressin ja työntekijöiden yhtä oikeutetun, heidän jälkeensä jääneiden kumppaniensa asianmukaista jälkeensä jääneen eläkettä koskevan intressin välille.

92. Jos tarkastellaan aluksi pelkkiä taloudellisia vaikutuksia, joita Parrisin vaatimasta jälkeensä jääneen eläkkeestä hänen kumppanilleen seuraa, on luonnollisesti otettava huomioon, että jokainen uusi maksettava etuus lisää ammatilliseen etuusjärjestelmään, joka on jo muutenkin taloudellisesti hyvin hankalassa tilanteessa, kohdistuvaa painetta. Myös Irlannin valtion, joka on vuoden 2009 lopusta lähtien vastannut etuusjärjestelmän velvoitteista, talous on epäilemättä hyvin tiukoilla vuonna 2008 alkaneen maailmanlaajuisen talous- ja rahoituskriisin takia.

47 — Tällöin on kyse aikavälistä työntekijän eläkkeelle jäämisen ja kuoleman välillä (ks. tästä edellä tämän ratkaisuehdotuksen 22 kohdan loppuosa).

48 — Vastaavasti tuomio 16.10.2007, *Palacios de la Villa* (C-411/05, EU:C:2007:604, 73 kohta) ja tuomio 12.10.2010, *Ingeniørforeningen i Danmark* (C-499/08, EU:C:2010:600, 47 kohta), jotka koskevat ikäsyntymään liittyviä kysymyksiä direktiivin 2000/78 yhteydessä; ks. lisäksi tuomio 16.7.2015, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* (C-83/14, EU:C:2015:480, 123 kohta) ja ratkaisuehdotukseni samassa asiassa (EU:C:2015:170, 131 kohta) sekä ratkaisuehdotukseni *Belov* (C-394/11, EU:C:2012:585, 117 kohta), jotka liittyvät direktiiviin 2000/43.

93. On kuitenkin muistettava myös, että ammatillinen etuusjärjestelmä oli toimitettujen tietojen mukaan alusta alkaen suunniteltu siten, että jokaisen työntekijän, joka oli järjestelmän jäsen, jälkeensä jääneellä kumppanilla – tai nykyään myös jälkeensä jääneellä rekisteröidyllä kumppanilla – oli periaatteessa myös oikeus jälkeensä jääneen eläkkeeseen, vieläpä ilman että siitä piti maksaa ylimääräisiä vakuutusmaksuja.

94. Kun Parrisin kaltainen työntekijä siis hakee nyt kumppaninsa ammatillisen jälkeensä jääneen eläkeoikeuden tunnustamista, hänelle ei voida vastata, että ammatilliseen etuusjärjestelmään ei ole aiemmin maksettu hänen kumppaninsa eläkkeen edellyttämiä maksuja. Vaikka Parris olisi solminut avioliiton tai rekisteröinyt parisuhteensa jo kauan ennen 60-vuotispäiväänsä, maksuja ei olisi kertynyt enempää, eikä etuusjärjestelmä olisi taloudellisesti paremmin varautunut mahdollisen jälkeensä jääneen eläkkeen maksamiseen kuin nyt.⁴⁹

95. Aivan yleisesti pätee muuten, etteivät pelkät taloudelliset syyt voi olla syrjinnän tekosyy. Vastaavasti direktiivin 2000/78 2 artiklan syrjintäkiellon huomiotta jättämisestä ei voi oikeuttaa viittaamalla ainoastaan taloudelliseen rasitukseen ja mahdollisiin hallinnollisiin vaikeuksiin.⁵⁰

96. Käsiteltävän kaltaisessa tapauksessa riidanalaisesta ikärajaista seuraisi lisäksi kokonaisen työntekijäryhmän sulkeminen ammatillisen etuusjärjestelmän etuuksien käytön ulkopuolelle.⁵¹ Kaikkia ennen vuotta 1951 syntyneitä homoseksuaalisia työntekijöitä on nimittäin jo ennakolta estetty hankkimasta jälkeensä jääneille kumppaneilleen ammatillisen etuusjärjestelmän jälkeensä jääneen eläkkeen muodostamaa sosiaaliturvaa. Eläkejärjestelmässä esitetään heille ehto, nimittäin avioliiton solmiminen tai parisuhteen rekisteröinti ennen 60 vuoden ikää, jonka täyttäminen on mahdotonta – tahdosta tai henkilökohtaisen elämän suunnittelusta riippumatta.

97. Näin vakavan kokonaisen työntekijäryhmän oikeutettujen intressien loukkaamisen haitat ovat aivan liian suuria riidanalaisella ikärajalla tavoiteltuun päämäärään nähden, joka muodostuu ainoastaan väärinkäytön estämisestä.

98. Tämä pätee ainakin käsiteltävän kaltaiseen tapaukseen, jossa *ei* ennakkoratkaisupyynnössä esitettyjen toteamusten mukaan ole kyse puhtaasta lumeavioliitosta (tai rekisteröidystä lumeparisuhteesta). Parris ja hänen kumppaninsa ovat nimittäin olleet pari jo yli 30 vuotta, ja ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on vakuuttunut, että he olisivat solmineet avioliiton jo vuosia sitten, jos se olisi ollut lain mukaan mahdollista.

99. Riidanalainen ikäraja ei näin ollen kaiken kaikkiaan tasapainota oikeudenmukaisesti erilaisia intressejä ja johtaa työntekijöiden oikeutettujen intressien kohtuuttomaan loukkaamiseen. Sitä ei voi pitää oikeasuhteisena. Näin ollen on kyse direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa, luettuna yhdessä 2 kohdan b alakohdan kanssa, kielletystä sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvasta välillisestä syrjinnästä.

49 — Vastaavasti tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, 51 kohta).

50 — Tuomio 19.6.2014, Specht ym. (C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12, EU:C:2014:2005, 77 kohta) ja tuomio 11.11.2014, Schmitzer (C-530/13, EU:C:2014:2359, 41 kohta); vastaavasti – miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta – tuomio 17.6.1998, Hill ja Stapleton (C-243/95, EU:C:1998:298, 40 kohta); tuomio 6.4.2000, Jørgensen (C-226/98, EU:C:2000:191, 39 kohta) ja tuomio 23.10.2003, Schönheit ja Becker (C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583, 85 kohta).

51 — Tämä pätee erityisesti, jos riidanalainen ikäraja on todellakin, kuten ennakkoratkaisupyynnössä todetaan, ollut 1970-luvulla yleinen ammatillisissa etuusjärjestelmissä Irlannissa.

c) Jäsenvaltioiden itsemääräämisoikeus siviilisäädyn sääntelyssä

100. Trinity College, vastaajina olevat viranomaiset, Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja komissio väittävät, että sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän vahvistaminen käsiteltävässä asiassa johtaisi siihen, että Irlannin lainsäätäjän vasta vuonna 2010 – ja ainoastaan vuoden 2011 jälkeisen ajan osalta – käyttöön ottaman rekisteröidyn parisuhteen muodostamalle järjestelmälle annettaisiin tosiasiallisesti taannehtiva vaikutus. Tällainen tulos olisi ristiriidassa direktiivin 2000/78 johdanto-osan 22 perustelukappaleen kanssa.

101. Tämä väite on kuitenkin perusteeton.

102. Unionin lainsäätäjä on todennut direktiivin 2000/78 johdanto-osan mainitussa 22 perustelukappaleessa ainoastaan, että direktiivi ei vaikuta siviilisäätystä ja siitä riippuvia etuuksia koskevien kansallisten säädösten noudattamiseen.

103. Direktiivin 2000/78 ehdotuksen mukainen tulkinta ja soveltaminen ei millään lailla pakota Irlannin valtiota muuttamaan takautuvasti Parrisin kaltaisen työntekijän siviilisäätystä. Eikä se varsinkaan johda siihen, että Parrisin ja hänen kumppaninsa pitää katsoa olleen naimisissa tai rekisteröidyssä parisuhteessa jo aiemmin. Yhtä vähän direktiivi 2000/78 velvoittaa jäsenvaltioiden viranomaisia myöntämään asianomaisille jonkinlaisia etuuksia, jotka eivät vastaa heidän siviilisäätystään.

104. Parris ja hänen kumppaninsa elävät *nyt* yhdessä Irlannin valtion tunnustamana parina, ja he vaativat *nyt* – yksinomaan tulevaisuutta ajatellen – *nykyistä* siviilisäätystään vastaavaa etuutta ammatillisesta etuusjärjestelmästä. He eivät vaadi etua, johon heillä ei ole oikeutta siviilisäätynsä perusteella. He eivät etenäkään vaadi kyseistä etua takautuvasti. He eivät myöskään vaadi siviilisäätynsä takautuvaa muutosta. He ainoastaan vastustavat menneisyydestä johtuvaa vakuutusehtoa, 60 vuoden ikärajaa, joka syrjii heitä tämän päivän näkökulmasta.

105. Tilanne ei näin ollen eroa tuomion Maruko ja tuomion Römer tilanteesta,⁵² joka koski samoin yksinomaan samaa sukupuolta olevien henkilöiden rekisteröidyn parisuhteen tiettyjä etuuksia virallisen tunnustamisen *jälkeen*, vaikka kyseisten etuuksien alkuperä (vakuutusmaksut tai merkityksellinen palveluksessaoloaika) ulottui pitkälle menneisyyteen, siis aikaan *ennen* rekisteröidyn parisuhteen muodostaman järjestelmän luontia.

106. Direktiivistä 2000/78 ei löydy mitään tukea sille, että sen säännöt suojelevat ainoastaan oikeussuhteita, jotka ovat syntyneet vasta direktiivin voimaantulon tai täytäntöönpanoa koskevan määräajan päättymisen jälkeen. Jos unionin oikeuden yhdenvertaisen kohtelun periaatteen kaltaisen perustavanlaatuisen periaatteen oikeusvaikutukset haluttaisiin rajoittaa yksinomaan kokonaan uusiin oikeussuhteisiin, kestäisi vuosia – ja käsiteltävän kaltaisessa tapauksessa peräti vuosikymmeniä – kunnes suojeleu koskisi kaikkia unionin kansalaisia.

107. Kuten jo mainittiin,⁵³ on yleisen periaatteen mukaista, ettei direktiivin 2000/78 2 artiklan syrjintäkiellon kaltaista uutta oikeusnormia sovelleta pelkästään täysin uusiin oikeussuhteisiin vaan myös vanhan oikeusjärjestyksen mukaisesti syntyneiden oikeussuhteiden nykyisiin ja tuleviin vaikutuksiin. Tämä voi hyvin johtaa siihen, että menneisyydestä peräisin olevia syrjiviä määräyksiä on tulkittava ja sovellettava siten, että ne ovat unionin oikeuden mukaisia, tai että niitä on jätettävä kokonaan soveltamatta.⁵⁴

52 — Ks. tästä tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179) ja tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286).

53 — Ks. tästä edellä tämän ratkaisuehdotuksen 40 kohta ja alaviite 19.

54 — Vakiintunut oikeuskäytäntö, ks. viimeksi tuomio 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, 29–37 ja 43 kohta), direktiiviin 2000/78 sisältyvästä ikään perustuvan syrjinnän kiellostä.

108. Nimenomaan tästä on nyt kyse. Unionin tuomioistuin on jo usein lausunut vastaavaa soveltaessaan syrjinnän vastaisten direktiivien säännöksiä sellaisten tilanteiden nykyisiin tai tuleviin näkökohtiin, jotka ovat saaneet joskus alkunsa kaukana menneisyydessä ja joka tapauksessa ennen mainittujen direktiivien voimaantuloa.⁵⁵

109. Hyödytön on oikeudellisesti myös väite, että Irlannin valtion asiat olisivat käsiteltävän asian kaltaisissa tapauksissa – ainakin taloudellisesti – paremmin, jos se ei olisi milloinkaan ottanut käyttöön rekisteröidyn parisuhteen muodostamaa järjestelmää eikä olisi sallinut samaa sukupuolta olevien parien avioliittoa. Unionin oikeus ei nykytilassaan vaikuta siviilisäätyä ja siitä riippuvia etuuksia koskevaan jäsenvaltioiden toimivaltaan. Jäsenvaltioiden on kuitenkin päinvastoin toimivaltaansa harjoittaessaan otettava huomioon unionin oikeus ja erityisesti yhdenvertaisen kohtelun ja syrjimättömyyden periaate.⁵⁶ Jos jäsenvaltio siis tunnustaa samaa sukupuolta olevat parit ja antaa asianosaisille samankaltaiset oikeudet ja velvollisuudet kuin aviopuolisille, se ei voi enää syrjiä näitä aviopuolisoihin verrattuna.⁵⁷

3. Välipäätelmä

110. Ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen on näin ollen vastattava, että on kyse direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa, luettuna yhdessä 2 kohdan b alakohdan kanssa, kielletystä sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvasta välillisestä syrjinnästä, kun ammatillisessa etuusjärjestelmässä asetetaan samaa sukupuolta olevan kumppanin jälkeensä jääneen eläkeoikeuden edellytykseksi se, että parisuhteen oli oltava rekisteröity ennen kuin järjestelmässä vakuutettu jäsen täytti 60 vuotta, jos kyseisen henkilön oli samanaikaisesti oikeudellisesti mahdotonta rekisteröidä parisuhdetta tai solmia avioliittoa ennen tämän ikärajan saavuttamista.

C Ikään perustuva syrjintä (toinen ennakkoratkaisukysymys)

111. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella kysymyksellään lähinnä sitä, onko kyse direktiivissä 2000/78 kielletystä ikään perustuvasta syrjinnästä, kun ammatillisessa etuusjärjestelmässä asetetaan samaa sukupuolta olevan kumppanin jälkeensä jääneen eläkeoikeuden edellytykseksi se, että parisuhteen oli oltava rekisteröity ennen kuin järjestelmässä vakuutettu jäsen täytti 60 vuotta, jos kyseisen henkilön oli samanaikaisesti oikeudellisesti mahdotonta rekisteröidä parisuhdetta tai solmia avioliittoa ennen tämän ikärajan saavuttamista.

112. Tämä kysymys on esitetty vain siltä varalta, että ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi. Koska olen ottanut ensimmäisen kysymyksen yhteydessä lähtökohdaksi unionin oikeudessa kielletyn syrjinnän, toiseen kysymykseen ei oikeastaan tarvitsisi enää vastata. Täydellisyyden vuoksi käsittelen kuitenkin sitäkin.

1. Välittömän ja välillisen syrjinnän rajaaminen

113. Kuten direktiivin 2000/78 1 artiklasta, luettuna yhdessä 2 artiklan 1 kohdan kanssa, ilmenee, direktiivillä torjutaan sekä välitöntä että välillistä ikään perustuvaa syrjintää työssä ja ammatissa.

55 — Ks. esimerkiksi tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, erityisesti 19, 20 ja 79 kohta) ja tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, erityisesti 22 ja 66 kohta) direktiivistä 2000/78 sekä tuomio 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, erityisesti 22 kohta) direktiivistä 2000/43.

56 — Tuomio Maruko 1.4.2008, (C-267/06, EU:C:2008:179, 58–60 kohta) ja tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, 34–36 kohta).

57 — Tuomio Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, 73 kohta); tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, 52 kohta) ja tuomio 12.12.2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, 47 kohta).

114. Direktiivissä 2000/78 tarkoitettuna *välittömänä ikään perustuvana syrjintänä* pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan iän perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa (2 artiklan 2 kohdan a alakohta, luettuna yhdessä 1 artiklan kanssa); taustalla oleva erilainen kohtelu liittyy siis suoraan ikään. *Välillisenä ikään perustuvana syrjintänä* on sitä vastoin pidettävä ainoastaan sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn iän perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden (2 artiklan 2 kohdan b alakohta).

115. Riidanalainen ikäraja liittyy suoraan ikään, siinäkin säädetään nimenomaisesti, että ammatilliseen etuusjärjestelmään liittyneiden työntekijöiden on pitänyt solmia avioliitto tai rekisteröidä parisuhde, ennen kuin he ovat täyttäneet 60 vuotta, jotta heidän jälkeensä jääneet kumppaninsa voisivat saada jälkeensä jääneen eläkettä.

116. Näin ollen on kyse direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua ikään perustuvasta välittömästä erilaisesta kohtelusta: työntekijöitä, jotka ovat solmineet avioliiton tai rekisteröineet parisuhteensa vasta 60 vuotta täytettyään, kohdellaan epäsuotuisammin kuin työntekijöitä, jotka ovat tehneet niin jo nuorempina.

117. Työntekijän – käsiteltävässä asiassa siis Parrisin – välitöntä ikään perustuvaa syrjintää koskevasta olettamasta ei voi todeta, että riidanalaiseen ikärajaan liittyvä varsinainen taloudellinen haitta ei koske häntä vaan hänen jälkeensä jäänyttä kumppaniaan, jolta evätään jälkeensä jääneen eläke. Leskeneläke on nimittäin unionin oikeuden kannalta katsottuna työntekijän siirrettyä palkkaa, vaikka tätä palkkaa ei makseta enää hänen elinaikanaan vaan jälkeensä jääneelle kumppanille.⁵⁸ Siitä riippumatta Parrisin kaltainen työntekijä menettää, kuten käsiteltävä asia erityisen selvästi osoittaa, riidanalaisen ikärajan vuoksi myös henkilökohtaisesti aineettoman edun, joka liittyy sosiaaliturvan varmistamiseen kumppanille vielä elinaikana, siis lähtemiseen tästä maailmasta kaikki asiat hoidettuina.

118. Vaikka katsottaisiin, että riidanalainen ikäraja saattaa epäedullisempaan asemaan ainoastaan Parrisin kaltaisen työntekijän *jälkeensä jääneen henkilön* – jälkeensä jääneen aviopuolison tai kumppanin – se ei vaikuttaisi olettamaan ikään perustuvasta välittömästä syrjinnästä. Oikeuskäytännössä on todettu, että on aina kyse direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välittömästä syrjinnästä, kun henkilöön kohdistuu haitta, joka liittyy suoraan johonkin direktiivissä mainituista erilaisesta kohtelun perusteista.⁵⁹ Yksinkertaistetusti sanottuna jokainen voi joutua ikään perustuvan välittömän syrjinnän kohteeksi, vaikkei ole kyse *hänen* omasta iästään vaan läheisen sukulaisen iästä. Direktiivillä 2000/78 ei suojella ainoastaan tiettyä ihmisryhmää vaan siinä kielletään kokonaan *ikään* perustuva syrjintä, edellyttämättä tällöin välttämättä yhteyttä epäedullisempaan asemaan joutuneen *omaan* ikään.⁶⁰

58 — Vastaavasti tuomio 6.10.1993, Ten Oever (C-109/91, EU:C:1993:833, 13 kohta); tuomio 28.9.1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, EU:C:1994:348, 18 kohta) ja tuomio 9.10.2001, Menauer (C-379/99, EU:C:2001:527, 18 kohta) samankaltaisista ongelmista, jotka liittyvät ETY-sopimuksen 119 artiklaan (nykyään SEUT 157 artikla).

59 — Vastaavasti tuomio 17.7.2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, erityisesti 38, 43, 48, 50 ja 51 kohta), jossa oletettiin työntekijän kärsineen vammaisuuteen perustuvasta välittömästä syrjinnästä, jolloin ei ollut kyse hänen omasta vaan hoitoa tarvitsevan lapsensa vammaisuudesta.

60 — Edellä alaviitteessä 59 mainitun tuomion 17.7.2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415) lisäksi näin voidaan päätellä myös sisädirektiiviä 2000/43 koskevasta tuomiosta 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, erityisesti 56, 59 ja 60 kohta), jossa todettiin, että henkilöä voidaan syrjiä etnisen alkuperän perusteella, myös vaikkei hän itse edes kuulu epäedullisessa asemassa olevaan etniseen ryhmään vaan joutuu syrjityksi kanssakäymisen perusteella.

2. Oikeutuksen tutkiminen

119. Nyt riidanalaisen kaltainen ikäraja voi kuitenkin johtaa direktiivissä 2000/78 kiellettyyn ikään perustuvaan syrjintään ainoastaan sikäli kuin siihen sisältyvä välitön ikään perustuva erilainen kohtelu ei ole oikeutettua. Tällaisen erilaisen kohtelun oikeuttamiselle unionin oikeudessa asetetut edellytykset käyvät ilmi direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdasta, 4 artiklan 1 kohdasta ja 6 artiklasta.⁶¹

120. Käsiteltävässä asiassa merkityksellinen on ainoastaan viimeksi mainittu säännös. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ennakkoratkaisukysymykset koskevat ainoastaan direktiivin 2000/78 6 artiklan 2 kohtaa (katso a kohta). Kuten ennakkoratkaisupyynnön laajemmasta yhteydestä sekä Labour Courtin täsmennyksistä käy ilmi, lisäksi on hyödyllistä tutkia direktiivin 6 artiklan 1 kohtaa (katso b kohta).

a) Ei direktiivin 2000/78 6 artiklan 2 kohdan mukaista oikeutusta

121. Direktiivin 2000/78 6 artiklan 2 kohdassa säädetään, millä edellytyksillä ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä voidaan määrittää ikärajoja ja käyttää ikään liittyviä perusteita sen johtamatta unionin oikeudessa kiellettyyn ikään perustuvaan syrjintään.

122. Säännöstä on sovellettava nimenomaan vain sellaisiin ammatillisiin sosiaaliturvajärjestelmiin, jotka antavat turvaa vanhuuden ja työkyvyttömyyden varalle.⁶² Nyt on kyse tällaisesta järjestelmästä, sillä jälkeensä jääneen eläke, jonka Parris aikoo kumppanilleen hankkia, on eläke-etuuden yksi muoto.

i) Direktiivin 2000/78 6 artiklan 2 kohdan kolme tapausryhmää

123. Direktiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaan 2 artiklan 1 kohdan, luettuna yhdessä 2 artiklan kanssa, mukaisesta ikään perustuvan syrjinnän kellosta on sallittua poiketa täsmälleen kolmella tavalla: ensinnäkin ikärajojen vahvistaminen ammatillisen sosiaaliturvajärjestelmän jäsenyyden edellytykseksi, toiseksi ikärajojen vahvistaminen eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisen edellytykseksi ja kolmanneksi ikäkriteerien käyttäminen vakuutusmatemaattisissa laskelmissa.⁶³ Toisin kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin näyttää katsovan, tällöin on kyse kolmesta itsenäisestä tapausryhmästä. Jos jossakin näistä tapausryhmistä käytetään ikärajaa, kyseinen sääntö voi olla oikeutettu direktiivin 6 artiklan 2 kohdan perusteella.

124. Nyt riidanalaisen kaltaista ikärajaa ei voi kuitenkaan luokitella suoraan mihinkään kolmesta mainitusta ryhmästä.

125. Kyseessä oleva ikäraja ei ole ainakaan ammatillisen sosiaaliturvajärjestelmän jäsenyyden edellytys (ensimmäinen tapausryhmä). Eläkejärjestelmän *jäsen* on nimittäin Parris, kuten myös Trinity College ja komissio korostivat suullisessa käsittelyssä. Parris on kuulunut järjestelmään Trinity Collegen työsuhteensa perusteella jo vuodesta 1972, eikä jäsenyys ole milloinkaan riippunut siitä, onko hän solminut avioliiton tai rekisteröinyt parisuhteen ja jos on, niin milloin.

61 — Vastaavasti esimerkiksi tuomio 13.9.2011, Prigge ym. (C-447/09, EU:C:2011:573, 52–83 kohta); ks. myös ratkaisuehdotukseni Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, 31 kohta).

62 — Tuomio HK Danmark 26.9.2013, (C-476/11, EU:C:2013:590, 48 kohta) ja tuomio 26.9.2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, 43 kohta).

63 — Tuomio 26.9.2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, 49 kohta); ks. myös ratkaisuehdotukseni samassa asiassa (EU:C:2013:65, 36 kohta).

126. Mainittu ikäraja ei myöskään vahvista etuuksien saamiseksi edellytettyä ikää (toinen tapausryhmä). Riidanalainen 60 vuoden ikäraja ei kerro, oikeuttaako Parrisin kumppanin ikä hänet vastaanottamaan jälkeenjääneen eläkettä, sillä ikärajahan ei liity *hänen* ikäänsä vaan yksinomaan *Parrisin* ikään parisuhteen rekisteröinnin tai avioliiton solmimisen ajankohtana.

127. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen nimenomaisten toteamusten mukaan 60 vuoden ikäraja ei liity myöskään kriteeriin, jota riidanalaisessa ammatillisessa etuusjärjestelmässä käytetään vakuutusmatemaattisissa laskennoissa⁶⁴ (kolmas tapausryhmä).

ii) Direktiivin 2000/78 6 artiklan 2 kohdan analogiseen soveltamiseen liittyvä kysymys

128. Direktiivin 2000/78 6 artiklan 2 kohtaa voitaisiin tietysti tulkita väljemmin, ja 60 vuoden ikäraja voitaisiin rinnastaa jäsenyyden edellytykseen (ensimmäinen tapausryhmä) tai eläke-etuuden saamisen edellytykseen (toinen tapausryhmä). Riidanalainen ikäraja on nimittäin epäilemättä ehto, joka on täytettävä, jotta etuusjärjestelmää sovellettaisiin myös työntekijän jälkeenjääneeseen aviopuolisoon tai kumppaniin (ensimmäisessä tapausryhmässä tarkoitettuna ”jäsenyyden edellytyksen” kaltaisesti) ja jälkeenjäänyt aviopuoliso tai kumppani voisi saada jälkeenjääneen eläkettä (toisessa tapausryhmässä tarkoitettuna ”eläke-etuuden saamisen edellytyksen” kaltaisesti).

129. Huolellisen analyysin perusteella direktiivin 6 artiklan 2 kohdan analoginen soveltaminen nyt riidanalaisen kaltaiseen ikärajaan ei kuitenkaan vakuuta.

130. Direktiivin 2000/78 6 artiklan 2 kohta on nimittäin ensinnäkin suppeasti tulkittava poikkeus,⁶⁵ jota ei voi laajentaa analogisesti muihin tilanteisiin kuin unionin lainsäätäjän konkreettisesti tarkoittamiin.⁶⁶ Näin on erityisesti, koska toisin kuin direktiivin 6 artiklan 1 kohdan poikkeukset, jotka ovat esimerkkejä, 6 artiklan 2 kohdassa sallitut poikkeukset on lueteltu tyhjentävästi.⁶⁷

131. Toiseksi kyseisen ikärajan tarkoitus ei ole käsiteltävässä asiassa sama kuin jäsenyyden tai eläke-etuuksien saamiseen liittyvän perinteisen ikärajan, joka direktiivin 6 artiklan 2 kohdassa otetaan huomioon. Perinteiset ikärajat varmistavat, että etuutta saavan henkilön elinajanodotteen – ja samalla etuuksien saamisen odotettavissa olevan keston – ja maksettujen maksujen välillä säilyy tasapaino. Nyt riidanalaisen kaltaisen ikärajan ei voi edeltä käsin olettaa täyttävän tämänkaltaista tavoitetta. Se ei anna tietoa siitä, miten kauan *työntekijä* (tässä siis Parris) on ollut tai oli ammatillisen etuusjärjestelmän jäsen, eikä se kerro mitään *etuutta saavan henkilön* (tässä siis Parrisin kumppani) eliniästä – eikä siis epäsuorasti odotettavissa olevasta elinajanodotteesta.

132. Direktiivin 6 artiklan 2 kohta ei näin ollen oikeuta nyt riidanalaisen kaltaista ikärajaa, edes analogisesti sovellettuna.

b) Ei direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan mukaista oikeutusta

133. On vielä tutkittava, voiko nyt riidanalaisen kaltainen 60 vuoden ikäraja olla oikeutettu direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan nojalla.

64 – Tällaisen vakuutusmatemaattisen elementin olemassaoloa ei tässä voitu todistaa ainakaan Labour Courtin tietojen mukaan.

65 – Tuomio 26.9.2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, 46 ja 52 kohta) ja tuomio 26.9.2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, 41 kohta).

66 – Kuten tuomio 26.9.2013, HK Danmark (C-476/11, EU:C:2013:590, 51 kohta ja 52 kohdan ensimmäinen virke) osoittaa, direktiivin 2000/78 6 artiklan 2 kohdan analogisen soveltamisen [laajentamisen?] kieltö pätee silloinkin, kun on kyse ”ikään perustuvan syrjinnän lievempien muotojen” oikeuttamisesta.

67 – Tuomio 26.9.2013, Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603, 39 kohta). Direktiivin 6 artiklan 2 kohdasta, toisin kuin 6 artiklan 1 kohdasta, puuttuu syystä adverbi ”erityisesti”.

134. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa sallitaan ikään perustuva erilainen kohtelu, jos sillä on oikeutettu tavoite ja se todetaan oikeasuhteiseksi, jolloin oikeutettu tavoite voi olla ”erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite”.

135. Nyt riidanalaisen kaltaiselle ikärajalta ei kuitenkaan aivan ilmeisesti ole asetettu työllisyyspoliittisia, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevia tavoitteita. Saatujen tietojen mukaan sen tavoitteena ei myöskään ole työntekijän monivuotisen parisuhteen sosiaalinen tunnustaminen – avainsana: kotiäitiavioliitto.⁶⁸ Sen tavoitteena on pikemminkin pelkästään ammatillisen etuusjärjestelmän väärinkäytön estäminen, ja yksinomaan tämän tavoitteen kannalta on nyt myös arvioitava direktiivin 6 artiklan 1 kohtaa.

136. Ensi silmäyksellä ei varmasti vaikuta pois suljetulta nojautua väärinkäytösten torjumiseen tarkoitettun toimenpiteen yhteydessäkin direktiivin 6 artiklan 1 kohtaan. Adverbin ”erityisesti” käyttö kyseisessä säännöksessä voitaisiin tulkita siten, että unionin lainsäätäjän nimenomaisesti mainitsemassa työllisyyspolitiikkaa, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskevissa oikeutetuissa tavoitteissa ei ole kyse tyhjentyvästä vaan ainoastaan esimerkinomaisesta luettelosta, joka ei vaikuta ikärajojen vahvistamiseen muiden oikeutettujen tavoitteiden johdosta.

137. Kuten unionin tuomioistuin kuitenkin jo usein on todennut,⁶⁹ kaikille direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuille oikeutetuille tavoitteille on yhteistä se, että ne ovat luonteeltaan *sosiaalipoliittisia*. Mainittu 6 artiklan 1 kohdan luettelo on ei-tyhjentyvä ainoastaan *sosiaalipoliittisten* tavoitteiden luokassa. Ikään perustuvalla erilaisella kohtelulla, jolla on muita kuin sosiaalipoliittisia tavoitteita, 6 artiklan 1 kohta *ei* sen sijaan tarjoa oikeusperustaa.

138. Tämä oikeuskäytäntö on ymmärrettävä, kun ajatellaan 6 artiklan 1 kohdan tehtävää ja systematiikkaan liittyvää asemaa direktiivin 2000/78 laajemmassa yhteydessä. On kyse erityissäännöksestä, jonka tarkoituksena on ensi sijassa oikeuttaa direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu ikään perustuva *välitön* erilainen kohtelu.

139. Vaikka direktiivin 6 artiklan 1 kohdan nojalla voidaan epäilemättä oikeuttaa monenlaista erilaista kohtelua, tätä säännöstä ei voi kuitenkaan tulkita niin laajasti, että sen perusteella voidaan tavoitella *kaikenlaisia* oikeutettuja tavoitteita. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan sisältö olisi tällöin nimittäin sama kuin direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan, jossa perustellaan *välillinen* erilainen kohtelu. Tällä tavalla hämärrettäisiin ikään perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän välistä eroa, ja molempien luokkien mahdolliset oikeutusperusteet olisivat samat. Se olisi systematiikan vastaista.

140. Direktiivin systematiikan mukaan – ja muutenkin unionin oikeudessa – ainoastaan *välillinen* erilainen kohtelu voidaan nimittäin oikeuttaa millä tahansa oikeutetulla tavoitteella, edellyttäen että noudatetaan suhteellisuusperiaatetta, kun taas *välittömään* erilaiseen kohteluun sovelletaan tiukempia vaatimuksia, mistä seuraa, että tavoitteet voivat olla ainoastaan unionin oikeudessa nimenomaisesti mainittuja.

141. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan soveltamisalaa ei voi vastaavasti laajentaa siinä nimenomaisesti mainitun sosiaalipoliittikan ulkopuolelle kaikenlaisiin muihin oikeutettuihin tavoitteisiin.

142. Nyt riidanalaisen kaltaisen ikärajan, jolla ei saatujen tietojen mukaan ole todellisia sosiaalipoliittisia tavoitteita, oikeutuksena ei voi näin ollen käyttää direktiivin 6 artiklan 1 kohtaa.

68 — Ks. tästä edellä tämän ratkaisuehdotuksen 70 ja 71 kohta.

69 — Tuomio 5.3.2009, Age Concern England (C-388/07, EU:C:2009:128, 46 kohta); tuomio 18.6.2009, Hütter (C-88/08, EU:C:2009:381, 41 kohta) ja tuomio 13.9.2011, Prigge ym. (C-447/09, EU:C:2011:573, 80–82 kohta); ks. myös ratkaisuehdotukseni Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, 31 kohta ja alaviite 29).

c) Toiseen ennakkoratkaisukysymykseen liittyvä loppuhuomautus

143. Ainoastaan siltä varalta, ettei unionin tuomioistuin anna käsitykseni mukaista ratkaisua ja tulkitsee direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 tai 2 kohtaa laajemmin, viitataan siihen, että huomioon olisi otettava joka tapauksessa suhteellisuusperiaate, unionin oikeuden yleinen periaate.⁷⁰

144. Mielestäni oikeasuhteisuuden tutkiminen ei voi ikään perustuvan syrjinnän yhteydessä johtaa mihinkään muuhun tulokseen kuin siihen, jonka esitin jo edellä⁷¹ sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän yhteydessä.

145. Ei ole nähtävissä syitä, miksi 60 vuoden ikärajaa pitäisi arvioida oikeasuhteisuuden näkökulmasta edullisemmin, kun on kyse sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän sijasta ikään perustuvasta syrjinnästä. Mikäli oikeasuhteisuutta yleensä tutkitaan, sen pitäisi olla ikään perustuvan syrjinnän yhteydessä tiukempaa, koska tällöin on kyse direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua *välittömästä* erilaisesta kohtelusta, kun taas sukupuolisen suuntautumisen yhteydessä on kyse ainoastaan direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua *välillisestä* erilaisesta kohtelusta. Oikeasuhteisuuden tutkimisen tiukkuutta tukee muuten se seikka, että Parrisin kaltaisille työntekijöille aiheutunut haitta ei johdu käsiteltävässä asiassa yksinomaan iästä vaan liittyy myös asianosaisen sukupuoliseen suuntautumiseen, eli sitä vahvistaa viime kädessä toinen direktiivin 1 artiklassa tarkoitettu tekijä.

3. Välipäätelmä

146. Toisesta ennakkoratkaisukysymyksestä on näin ollen todettava, että on kyse direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa, luettuna yhdessä 2 kohdan a alakohdan kanssa, kielletystä ikään perustuvasta välittömästä syrjinnästä, kun ammatillisessa etuusjärjestelmässä asetetaan samaa sukupuolta olevan kumppanin jälkeenjääneen eläkeoikeuden edellytykseksi se, että parisuhteen oli oltava rekisteröity ennen kuin järjestelmässä vakuutettu jäsen täytti 60 vuotta, jos kyseisen henkilön oli samanaikaisesti oikeudellisesti mahdotonta rekisteröidä parisuhdetta tai solmia avioliittoa ennen tämän ikärajan saavuttamista.

D Useiden tekijöiden syrjivä yhteisvaikutus (kolmas ennakkoratkaisukysymys)

147. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kolmannella kysymyksellään lähinnä, voidaanko direktiivin 2000/78 yhteydessä esittää kiellettyä syrjintää koskeva oletama myös silloin, kun toimenpide ei aiheuta epäedulliseen asemaan joutumista *pelkän* iän tai *pelkän* sukupuolisen suuntautumisen perusteella mutta kylläkin näihin kahteen seikkaan perustuvan erilaisen kohtelun yhteisvaikutuksen johdosta.

148. Tämä kysymys on esitetty vain siltä varalta, että ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen vastataan kieltävästi. Koska otan molempien edeltävien kysymysten yhteydessä lähtökohdaksi unionin oikeudessa kielletyn syrjinnän olemassaolon, yhtäältä sukupuolisen suuntautumisen johdosta (välillinen syrjintä)⁷² ja toisaalta iän johdosta (välitön syrjintä),⁷³ kolmanteen kysymykseen ei oikeastaan tarvitsisi enää vastata. Täydellisyyden vuoksi käsitelen kuitenkin sitäkin.

70 — Tästä syystä ei vakuuta vastaajina olevien viranomaisten väite, jonka mukaan 6 artiklan 2 kohdassa tarkoitettujen kaltaiset ikäraajat eivät kaipa oikeutusta. Tällaista ikärajojen oikeasuhteisuus on luonnollisesti tutkittava.

71 — Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 74–99 kohta.

72 — Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 110 kohta.

73 — Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 146 kohta.

149. Unionin tuomioistuinta pyydetään tässä kysymyksessä lähinnä selittämään, millä tavalla on käsiteltävä unionin oikeuden syrjintäkieltojen kannalta sellaista henkilöille aiheutunutta haittaa, joka johtuu erilaisen kohtelun kahden tai usean perusteen *yhteisvaikutuksesta*.⁷⁴ Vaikka sen käsiteltäväksi on aiemminkin tullut tapauksia, joiden taustalla on ollut useita tällaisia tekijöitä,⁷⁵ unionin tuomioistuimella ei ole näyttänyt tähän asti olleen missään asiassa konkreettista syytä lausua näistä ongelmista.

150. Mainitut ongelmat on tiedostettu tieteessä pitkään sekä Euroopan unionin sisä- että ulkopuolella.⁷⁶ Esimerkiksi Amerikan yhdysvalloissa keskusteltiin jo 1980-luvun lopussa siitä, miten on meneteltävä tapauksissa, joissa tietyt toimenpiteet vaikuttavat haitallisesti erityisesti naisiin, joilla on tietty ihonväri.⁷⁷

151. Näitä ongelmia on käsitelty viime vuosina jonkin verran myös Euroopan parlamentissa⁷⁸ ja komissiossa.⁷⁹ Sitäkin hämmästyttävämpää on, ettei komissio ole esittänyt käsiteltävässä asiassa konkreettisia huomautuksia tästä aiheesta.

152. Unionin lainsäätäjä ei ole antanut nimenomaista säännöstä nyt kiinnostavista ongelmista. Tästä ei voi kuitenkaan päätellä, ettei direktiivi 2000/78 tarjoa näyttöä erilaisen kohtelun useiden perusteiden yhteisvaikutuksesta. Direktiivin useissa kohdissa annetaan ymmärtää, että tekijät olivat tietoisia näistä ongelmista ja ottivat lähtökohdaksi, että ne voidaan ratkaista asianmukaisesti direktiivin tarjoamilla välineillä.⁸⁰

153. Erilaisen kohtelun kahden tai useamman perusteen yhteisvaikutus on erityispiirre, joka antaa käsiteltävän kaltaiselle tapaukselle uuden ulottuvuuden ja on otettava asianmukaisesti huomioon tapauksen unionin oikeuden mukaisessa arvioinnissa. Direktiivin 2000/78 1 artiklan, luettuna yhdessä 2 artiklan kanssa, mukaisen syrjintäkiellon merkityksen kannalta ei olisi nimittäin perusteltua, jos käsiteltävän kaltainen tilanne pilkottaisiin osiin ja sitä tarkasteltaisiin yksinomaan jompaankumpaan seikkaan perustuvan erilaisen kohtelun perusteen näkökulmasta. Sen vuoksi direktiivin perussäännön, jonka mukaan *ei* saa esiintyä minkäänlaista siinä tarkoitettuun seikkaan perustuvaa syrjintää (direktiivin 2 artiklan 1 kohta, luettuna yhdessä 1 artiklan kanssa), on oltava voimassa myös tapauksissa, joissa mahdollinen syrjintä perustuu useiden seikkojen yhteisvaikutukseen.

74 — Joskus käytetään myös käsitettä ”moniperusteinen syrjintä”. Tämä käsite voi kuitenkin johtaa harhaan, sillä siinä annetaan ymmärtää, että on olemassa kaksi erilaista kohtelua, joista kumpaakin on pidettävä – täysin toisistaan riippumatta – jo yksinään syrjintänä, jota muut erilaisen kohtelun perusteena toimivat seikat vielä voimistavat. Nyt käsiteltävät ongelmat koskevat kuitenkin kahden tai useamman tekijän, joista mikään ei yksinään johda asianosaisten syrjintään, yhteisvaikutusta.

75 — Ajattelen esimerkiksi tuomiota 18.11.2010, Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, iän ja sukupuolen yhteisvaikutus); tuomiota 6.12.2012, Odar (C-152/11, EU:C:2012:772, iän ja vammaisuuden yhteisvaikutus) ja tuomiota 13.3.2014, Z (C-363/12, EU:C:2014:159, sukupuolen ja mahdollisen vammaisuuden yhteisvaikutus) sekä vireillä olevaa asiaa Milkova (C-406/15, vammaisuuden ja virkamiesaseman yhteisvaikutus).

76 — Burri, S. ja Schiek, D., *Multiple Discrimination in EU Law – Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?*, Euroopan komissio, 2009, s. 3 ja 4; Baer, S., Bittner, M. ja Götttsche, A. L., *Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse*, Berliini, 2010, s. 10– ja Bamforth, N., Malik, M. ja O’Cinneide, C., *Discrimination Law: Theory and Context*, Lontoo, 2008, s. 541; ks. myös Euroopan komission teettämä ja syyskuussa 2007 julkaistu raportti ”Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung – Praktiken, Politikstrategien ja Rechtsvorschriften”.

77 — Crenshaw, K., ”Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine”, *The University of Chicago Legal Forum*, 1989, s. 139–167.

78 — Euroopan parlamentin lainsäädäntöpäätöslauselma 2.4.2009 ehdotuksesta neuvoston direktiiviksi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamisesta uskonnosta tai maailmankatsomuksesta, vammaisuudesta, iästä tai sukupuolisesta suuntautumisesta, P6_TA(2009) 0211, s. 21 ja 22.

79 — Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle – Yhteinen kertomus [–] direktiivin 2000/43/EY [–] ja direktiivin [–] 2000/78/EY [–] soveltamisesta, 17.1.2014, COM(2014) 2 final, s. 11; Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle – Syrjimättömyys ja yhtäläiset mahdollisuudet: uusi sitoutuminen, 2.7.2008, KOM(2008) 420 lopullinen, s. 10.

80 — Direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohdassa unionin lainsäätäjä asettaa ideologisesti suuntautuneiden yritysten vuoksi käyttöön otetulle erityiselle oikeuttamisperusteelle, joka koskee uskontoon tai maailmankatsomukseen perustuvaa erilaista kohtelua, sen nimenomaisen rajoituksen, ettei se ”saa oikeuttaa syrjintään muun seikan perusteella”. Vastaavasti unionin lainsäätäjä sallii direktiivin 6 artiklan 2 kohdassa tiettyjen ikärajojen vahvistamisen ja tiettyjen ikäkriteerien ottamisen huomioon ”edellyttäen, että tästä ei aiheudu sukupuoleen perustuvaa syrjintää”. Direktiivin johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa korostetaan erityisesti, että ”naiset ovat usein moninkertaisen syrjinnän kohteina”. Komissiokin esittää 17.1.2014 julkaistussa kertomuksessa lyhyesti käsityksen, että direktiivi 2000/78 mahdollistaa ”kahden tai useamman syrjintäperusteen käsitellyn samassa tilanteessa”; ks. COM(2014) 2 final, s. 11.

154. Jos direktiivin 2000/78 1 artiklassa mainitun erilaisen kohtelun *yhden* tunnusmerkin (uskonto, maailmankatsomus, vammaisuus, ikä tai sukupuoli suuntautuminen) ei voi *yksinään* todeta aiheuttavan epäedulliseen asemaan joutumista, kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuim olettaa kolmannen kysymyksensä edellytyksenä, tilannetta on mielestäni arvioitava *välillisen syrjinnän* näkökulmasta. Tällaisessa tapauksessa on siis tutkittava direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaisesti, voiko kyseinen toimenpide saattaa asianosaiset erityisen epäedulliseen asemaan erityisesti kahden tai useamman ominaisuuden yhteisvaikutuksen johdosta.

155. Jos jo *yhden* direktiivin 2000/78 1 artiklassa mainituista tekijöistä aiheuttama erityisen epäedulliseen asemaan saattaminen riittää tilanteen luokitteluun direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetun välillisen syrjinnän luokkaan,⁸¹ sama pätee, jos kyseiset henkilöt joutuvat erityisen epäedulliseen asemaan kahden tai useamman mainitun tekijän yhteisvaikutuksen johdosta. Koska syrjintäkielto on yksi unionin oikeuden yleisistä oikeusperiaatteista, direktiivin 2000/78 syrjintäkiellon soveltamisalaa ei voida nimittäin määritellä suppeasti.⁸²

156. Käsiteltävän kaltaisessa tapauksessa olisi siis direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa soveltaen oletettava, että Parrisin kaltaiset työntekijät joutuvat erityisen epäedulliseen asemaan sukupuolisen suuntautumisensa ja ikänsä johdosta, sen vuoksi, että vakuutusehdot johtavat de facto siihen, että erityisesti heidän jälkeensä jääneiltä kumppaneilta evätään järjestelmällisesti jälkeensä jääneen eläke:⁸³ Kaikkien työntekijöiden jälkeensä jääneiden kumppaneiden oikeus jälkeensä jääneen eläkkeeseen riippuu tosin siitä (näennäisesti puolueettomasta) edellytyksestä, että heidän on solmittava avioliitto tai rekisteröitävä parisuhde ennen 60 vuoden ikää. Todellisuudessa tällä tavalla suljetaan erityisesti ennen vuotta 1951 syntyneet homoseksuaaliset työntekijät – toisin kuin kaikki muut työntekijäryhmät – järjestelmällisesti jälkeensä jääneen eläkkeen ulkopuolelle, koska he eivät voi koskaan täyttää mainittua edellytystä, vaikka haluaisivatkin.

157. Mutta ei tässä vielä kaikki: direktiivin 2000/78 1 artiklassa mainitun erilaisen kohtelun kahden tai useamman tunnusmerkin yhteisvaikutus voi johtaa myös siihen, että punnittaessa erilaisia intressejä *oikeasuhteisuuden tutkimuksen* yhteydessä epäedulliseen asemaan joutuneet työntekijät painavat enemmän, mikä lisää sen todennäköisyyttä, että on kyse *kohtuuttomasta puuttumisesta* asianosaisten asemaan, jolloin loukataan suppeammin tulkitun oikeasuhteisuuden vaatimuksia.

158. Juuri näin on käsiteltävässä asiassa: kuten edellä jo totesin,⁸⁴ riidanalainen 60 vuoden ikäraja on kohtuuton, koska se kuormittaa kohtuuttomasti Parrisin kaltaisia työntekijöitä, jotka ovat homoseksuaaleja ja ovat syntyneet ennen vuotta 1951.

159. Kaiken kaikkiaan olisi siis direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa, luettuna yhdessä 2 kohdan b alakohdan kanssa, tarkoitettua kiellettyä välillistä syrjintää, jos ammatillisen etuusjärjestelmän riidanalaiset vakuutusehdot eivät saattaisi epäedulliseen asemaan pelkän iän tai pelkän sukupuolisen suuntautumisen perusteella mutta kylläkin näiden molempien erilaisen kohtelun perusteen yhteisvaikutuksesta.

81 — Ks. tästä edellä tämän ratkaisuehdotuksen 54–64 kohta.

82 — Vastaavasti, sisädirektiivistä 2000/43, tuomio 12.5.2011, Runevič-Vardyn ja Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, 43 kohta) ja tuomio 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, 42 ja 66 kohta).

83 — Edellyttäen aina, ettei jommankumman tekijän oleteta jo yksinään aiheuttavan syrjintää, kuten ensimmäisen ja toisen ennakkoratkaisukysymyksen yhteydessä tein.

84 — Ks. tästä edellä tämän ratkaisuehdotuksen 74–99 kohta.

E Unionin tuomioistuimen käsiteltävässä asiassa antaman tuomion ajalliset vaikutukset

160. Vastaajina olevien viranomaisten väitteisiin viitaten muistutettakoon, että unionin tuomioistuimella on lähtökohtaisesti vapaus rajoittaa tuomionsa ajallisia vaikutuksia poikkeuksellisesti oikeusvarmuuteen liittyvien pakottavien syiden vuoksi, erityisesti jos on kyse useista hyvässä uskossa perustetuista oikeussuhteista ja on odotettavissa vakavia taloudellisia seurauksia.⁸⁵

161. Käsiteltävässä asiassa ei ole kuitenkaan esitetty konkreettisia tietoja, jotka oikeuttaisivat tällaisen menettelytavan. Muiden lähtökohtien puuttuessa on nimittäin otettava lähtökohdaksi se, että nyt kyseessä olevan kaltainen sääntö, joka johtaa erityisesti ennen vuotta 1951 syntyneiden homoseksuaalien asettamiseen epäedulliseen asemaan, koskee selvästi pienempää työntekijöiden tai jälkeenjääneiden määrää kuin esimerkiksi sukupuoleen perustuva syrjintä, joka oli tuomion Barber⁸⁶ kohteena. Vastaavasti myös mahdollinen lisärasite ammatilliselle etuusjärjestelmälle ja muille vastaaville etuusjärjestelmille on käsiteltävässä asiassa vaatimaton. Näin on erityisesti siksi, että järjestelmän rahoitus oli alun perin suunniteltu sitä silmällä pitäen, että työntekijät menevät naimisiin. Jos Parris olisi mennyt naimisiin naisen kanssa, tämän jälkeenjääneen eläkkeen rahoitus olisi ilmeisesti ilman muuta sisältynyt etuusjärjestelmän laskelmiin.

162. Edellä esitetystä riippumatta unionin tuomioistuin hylkää tuomion vaikutusten ajallisen rajoituksen säännöllisesti, kun ei ole kyse sen ensimmäisestä tiettyä oikeudellista ongelmaa koskevasta tuomiosta.⁸⁷ Näin on käsiteltävässä asiassa: direktiivin 2000/78 sovellettavuus ammatillisten eläkejärjestelmien jälkeenjääneen eläkkeisiin on ollut selvää tuomiosta Maruko lähtien. Koska kyseisessä asiassa hylättiin nimenomaisesti tuomion vaikutusten rajoitus,⁸⁸ sellainen ei tule kyseeseen käsiteltävässä asiassakaan.

163. Mikäli unionin tuomioistuin kuitenkin rajoittaa tuomion ajallisia vaikutuksia, vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti sellaisten henkilöiden osalta on kuitenkin tehtävä poikkeus, jotka ovat ryhtyneet ajoissa toimiin oikeuksiensa turvaamiseksi, joko nostamalla kanteen tai tekemällä vastaavan vaatimuksen.⁸⁹ Parris kuuluu näihin henkilöihin.

VI Ratkaisuehdotus

164. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Irlannin Labour Courtin ennakkoratkaisupyyntöön ensimmäisestä ennakkoratkaisukysymyksestä alkaen seuraavasti:

On kyse yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 1 kohdassa, luettuna yhdessä 2 kohdan b alakohdan kanssa, kielletystä sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvasta välillisestä syrjinnästä, kun ammatillisessa etuusjärjestelmässä asetetaan samaa sukupuolta olevan kumppanin jälkeenjääneen eläkeoikeuden edellytykseksi se, että parisuhteen oli oltava rekisteröity ennen kuin järjestelmässä vakuutettu jäsen täytti 60 vuotta, jos kyseisen henkilön oli samanaikaisesti oikeudellisesti mahdotonta rekisteröidä parisuhdetta tai solmia avioliittoa ennen tämän ikärajan saavuttamista.

85 — Tuomio 8.4.1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56, 69 ja 70 kohta); tuomio 17.5.1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, 44 kohta) ja tuomio 15.12.1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, 144 kohta).

86 — Tuomio 17.5.1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209).

87 — Tuomio 17.5.1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, 41 kohta); tuomio 15.12.1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, 142 kohta); tuomio 6.3.2007, Meilicke ym. (C-292/04, EU:C:2007:132, 36 kohta) ja tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, 77 kohta).

88 — Tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, 77–79 kohta).

89 — Tuomio 17.5.1990, Barber (C-262/88, EU:C:1990:209, 44 kohta) ja tuomio 15.12.1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, 144 kohta); vastaavasti tuomio 17.12.2015, UNIS ja Beaudout Père et Fils (C-25/14 ja C-26/14, EU:C:2015:821, 53 kohta).