YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

16 päivänä lokakuuta 2007 *

Asiassa C-411/05,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Espanja) on esittänyt 14.11.2005 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 22.11.2005, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Félix Palacios de la Villa

vastaan

Cortefiel Servicios SA,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti V. Skouris, jaostojen puheenjohtajat P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts ja A. Tizzano, sekä tuomarit R. Schintgen (esittelevä tuomari), J. N. Cunha Rodrigues, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, P. Lindh, J.-C. Bonichot ja T. von Danwitz,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

julkisasiamies: J. Mazák,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 21.11.2006 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Palacios de la Villa, edustajanaan abogado P. Bernal de Pablo Blanco,

– Cortefiel Servicios SA, edustajanaan abogado D. López González,

– Espanjan hallitus, asiamiehenään M. Muñoz Pérez,

– Irlanti, asiamiehenään D. J. O'Hagan, avustajinaan N. Travers, BL, ja F. O'Dubhghaill, BL, solicitor M. McLaughlin ja solicitor N. McCutcheon,

– Alankomaiden hallitus, asiamiehinään H. G. Sevenster, M. de Mol ja P. P. J. van Ginneken,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään R. Caudwell, avustajanaan barrister A. Dashwood,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään J. Enegren ja R. Vidal Puig,

kuultuaan julkisasiamiehen 15.2.2007 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee EY 13 artiklan ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 2 artiklan 1 kohdan ja 6 artiklan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Palacios de la Villa ja vastaajana hänen työnantajansa Cortefiel Servicios SA (jäljempänä Cortefiel) ja joka koskee kantajan työsopimuksen päättymistä täysin oikeusvaikutuksin siitä syystä, että kantaja on saavuttanut työntekijän pakolliselle eläkkeelle siirtymiselle asetetun ikärajan, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan 65 vuotta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 Direktiivi 2000/78 annettiin EY 13 artiklan perusteella. Sen 4, 6, 8, 9, 11–14, 25 ja 36 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

"(4) Kaikkien oikeus yhdenvertaisuuteen lain edessä ja oikeus suojeluun syrjintää vastaan ovat yleismaailmallisia oikeuksia, jotka on tunnustettu ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevassa Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksessa, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevissa Yhdistyneiden Kansakuntien sopimuksissa sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, jotka kaikki jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksessa n:o 111 kielletään työhön ja ammattiin liittyvä syrjintä.

– –

(6) Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa tunnustetaan missä tahansa muodossa ilmenevän syrjinnän torjumisen tärkeys, mukaan lukien tarve toteuttaa aiheelliset toimenpiteet vanhusten ja vammaisten taloudellisen ja sosiaalisen osallisuuden edistämiseksi.

– –

(8) Helsingissä 10 ja 11 päivänä joulukuuta 1999 kokoontunut Eurooppa-neuvosto hyväksyi vuoden 2000 työllisyyden suuntaviivat. Niissä korostetaan tarvetta saada aikaan sellaiset olosuhteet, jotka edistävät sosiaalista osallisuutta työmarkkinoilla. Sopimalla yhdenmukaisista menettelytavoista pyritään torjumaan esimerkiksi vammaisiin kohdistuvaa syrjintää. Suuntaviivoissa painotetaan myös, että on kiinnitettävä erityistä huomiota ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen, jotta he osallistuisivat työelämään nykyistä kauemmin.

(9) Työ ja ammatti ovat keskeisiä tekijöitä yhtäläisten mahdollisuuksien takaamisessa kaikille, ja niiden kautta kansalaiset voivat osallistua täysimittaisesti talous-, kulttuuri- ja yhteiskunnalliseen elämään sekä kehittyä henkilökohtaisesti.

– –

(11) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä voi haitata Euroopan yhteisön perustamissopimuksen tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista, elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä henkilöiden vapaata liikkuvuutta.

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

(13) Tätä direktiiviä ei sovelleta sosiaaliturvajärjestelmiin ja sosiaalisen suojelun järjestelmiin, joiden etuuksia ei rinnasteta Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 141 artiklassa tarkoitettuun palkkaan, eikä valtion suorittamiin maksuihin, joiden tarkoituksena on työllistyminen tai työllisenä pysyminen.

(14) Tämä direktiivi ei vaikuta eläkeikää koskeviin kansallisiin säännöksiin.

– –

(25) Ikää koskevan syrjinnän kieltäminen on oleellinen tekijä pyrittäessä työllisyyden suuntaviivoissa asetettuihin tavoitteisiin ja lisättäessä työn moninaisuutta. Tietyissä tilanteissa ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla perusteltua, ja tämän vuoksi tarvitaan erityisiä säädöksiä, jotka voivat vaihdella jäsenvaltioissa vallitsevan tilanteen mukaan. On siis syytä erottaa toisistaan erilainen kohtelu, joka on perusteltua erityisesti työllisyyspolitiikan, työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen oikeutettujen tavoitteiden nojalla, sekä syrjintä, joka on kiellettävä.

– –

(36) Jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolien tehtäväksi niiden sitä yhdessä pyytäessä huolehtia tämän direktiivin täytäntöönpanosta työehtosopimuksia koskevien säännösten osalta, edellyttäen että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että ne pystyvät kaikkina aikoina takaamaan tämän direktiivin edellyttämät tulokset."

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

5 Direktiivin 2000/78 2 artiklan, jonka otsikkona on "Syrjinnän käsite", 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa säädetään seuraavaa:

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

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

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

6 Mainitun direktiivin 3 artiklan, jonka otsikkona on "Soveltamisala", 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

– –

c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka;

– –"

7 Saman direktiivin 6 artiklassa, jonka otsikkona on "Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu", säädetään 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:

a) erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,

b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsylle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen,

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

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."

8 Direktiivin 2000/78 8 artiklassa, jonka otsikkona on "Vähimmäisvaatimukset", säädetään seuraavaa:

"1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.

2. Tämän direktiivin täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa peruste alentaa jäsenvaltioissa jo saavutettua syrjinnänvastaisen suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa."

9 Mainitun direktiivin 16 artiklassa, jonka otsikkona on "Direktiivin noudattaminen", säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että

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

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

10 Direktiivin 2000/78 18 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan jäsenvaltioiden piti antaa kyseisen direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 2.12.2003 tai ne saattoivat antaa kyseisen direktiivin täytäntöönpanon työehtosopimusten soveltamisalaan kuuluvien säännösten osalta työmarkkinaosapuolten tehtäväksi. Kyseisessä tapauksessa jäsenvaltioiden oli kuitenkin varmistettava, että viimeistään 2.12.2003 työmarkkinaosapuolet olivat ottaneet sopimuksin käyttöön tarvittavat toimenpiteet, edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat koko ajan taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen. Jäsenvaltioiden oli lisäksi ilmoitettava mainituista toimenpiteistä Euroopan yhteisöjen komissiolle viipymättä.

Kansallinen lainsäädäntö

11 Espanjan lainsäätäjä käytti vuosina 1980–2001 työttömyyden häivyttämiseksi menetelmää, jonka perusteella tietyn iän saavuttaneet työntekijät siirretään pakolliselle eläkkeelle.

12 Työntekijöiden asemasta 10.3.1980 annetun lain 8/1980 (Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores) viidennessä lisäsäännöksessä säädettiin siten seuraavaa:

"Hallitus vahvistaa sosiaaliturvajärjestelmän maksukyvyn ja työmarkkinatilanteen huomioon ottaen yläikärajan oikeudelle tehdä työtä ja työsopimuksen päättymiselle tämän johdosta. Yläikärajaksi on joka tapauksessa vahvistettu 69 vuotta tämän kuitenkaan rajoittamatta mahdollisuutta täyttää eläkkeelle siirtymisen edellyttämiä odotusaikoja.

Työehtosopimusneuvotteluissa voidaan vapaasti päättää eläkeiästä sanotun kuitenkaan rajoittamatta tätä koskevien sosiaaliturva-alan säännösten soveltamista."

13 Kuninkaan asetuksella (real decreto legislativo) 1/1995, joka annettiin 24.3.1995 (BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654), hyväksyttiin lain 8/1980 muutettu teksti, jonka kymmenennessä lisäsäännöksessä (jäljempänä kymmenes lisäsäännös) toistettiin pääosin mainitun lain viides lisäsäännös, jonka perusteella pakollista eläkkeelle siirtymistä voidaan käyttää työllisyyspolitiikan toteuttamiskeinona.

14 Kiireellisistä työmarkkinoiden uudistustoimenpiteistä työllisyyden lisäämiseksi ja työn laadun parantamiseksi 2.3.2001 annetulla asetuksella (decreto-ley) 5/2001, joka vahvistettiin 9.7.2001 annetulla lailla 12/2001, kumottiin 11.7.2001 alkaen kymmenes lisäsäännös.

15 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa tältä osin, että taloudellisen tilanteen paranemisen vuoksi Espanjan lainsäätäjä ei pitänyt pakollista eläkkeelle siirtymistä enää työllisyyspolitiikkaa tukevana keinona, vaan sosiaaliturvaa rasittavana kustannuksena, minkä vuoksi se päätti korvata pakollista eläkkeelle siirtymistä kannustavan politiikan toimenpiteillä, joilla on tarkoitus edistää joustavan eläkejärjestelmän täytäntöönpanoa.

16 Lain 8/1980 4 ja 17 §, sellaisena kuin ne ovat muutettuina verotuksellisista, hallinnollisista ja sosiaalisista toimenpiteistä 30.12.2003 annetulla lailla 62/2003 (BOE nro 313, 31.12.2003, s. 46874; jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), jolla direktiivi 2000/78 saatettiin osaksi Espanjan oikeusjärjestystä ja joka tuli voimaan 1.1.2004, koskevat muun muassa ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatetta.

17 Työntekijöiden asemasta annetun lain 4 §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa:

"Työntekijöillä on työn yhteydessä oikeus

– –

c) olla joutumatta suoran tai välillisen syrjinnän kohteeksi työhön otettaessa tai työssä sukupuolensa, siviilisäätynsä, tässä laissa säädetyissä rajoissa tarkoitetun iän, rodun tai etnisen alkuperän, yhteiskunnallisen aseman, uskonnon tai vakaumusten, poliittisten mielipiteiden, sukupuolisen suuntautumisen, ammattiyhdistykseen kuulumisen tai kielen perusteella Espanjan alueella. Työntekijä ei saa joutua syrjinnän kohteeksi myöskään vammautuneisuuden perusteella edellyttäen, että hänellä on työ- tai virkatehtäviensä hoitamisen edellyttämä suorituskyky.

– –"

18 Työntekijöiden asemasta annetun lain 17 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

"Mitättöminä ja vaikutuksettomina pidetään säännöksiä, työehtosopimusten ehtoja, yksilöllisiä sopimuksia ja työnantajan yksipuolisia päätöksiä, jotka sisältävät suoraa tai välillistä ikään – – perustuvaa negatiivista syrjintää – –"

19 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan kymmenennen lisäsäännöksen kumoaminen johti suureen määrään riita-asioita, joissa oli kyse niiden työehtosopimusehtojen pätevyydestä, joilla hyväksytään työntekijöiden pakollinen eläkkeelle siirtyminen.

20 Tämän jälkeen Espanjan lainsäätäjä antoi 1.7.2005 lain 14/2005 yleisen eläkeiän täyttymiseen liittyvistä työehtosopimusehdoista (Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, BOE nro 157, 2.7.2005, s. 23634), ja kyseinen laki tuli voimaan 3.7.2005.

21 Tällä viimeksi mainitulla lailla otettiin uudelleen käyttöön pakollista eläkkeelle siirtymistä koskeva järjestely, ja siinä säädetään tältä osin erilaisista edellytyksistä sen mukaan, onko kyseessä tämän lain lopullinen järjestelmä vai sen siirtymäkauden järjestelmä.

22 Mainitun lain voimaantulon jälkeen tehtyjen työehtosopimusten osalta sen ainoalla säännöksellä otetaan uudelleen käyttöön kymmenes lisäsäännös seuraavalla tavalla:

"Työehtosopimuksissa voi olla ehtoja, joiden nojalla työsopimus katsotaan päättyneeksi sillä perusteella, että työntekijä on saavuttanut sosiaaliturvaa koskevissa säännöksissä vahvistetun yleisen eläkeiän, seuraavien edellytysten täyttyessä:

a) tällaisen toimenpiteen on liityttävä työehtosopimuksessa ilmaistuihin työllisyyspolitiikan mukaisiin tavoitteisiin, kuten työllisyyden vakauttamiseen, määräaikaisten sopimusten muuttamiseen toistaiseksi voimassa oleviksi työsopimuksiksi, työllisyyden tukemiseen, uusien työntekijöiden palvelukseen ottamiseen, tai millä tahansa muulla tavoin työn laadun parantamiseen, ja

b) sen työntekijän osalta, jonka työsopimus päättyy, on täyttynyt vähimmäismaksukausi tai tätä pidempi kausi, jos työehtosopimuksella näin sovitaan, ja kyseinen työntekijä täyttää myös sosiaaliturvaa koskevissa säännöksissä vahvistetut muut edellytykset maksuperusteisen vanhuuseläkkeen saamiseksi."

23 Siltä osin kuin kyse on sitä vastoin ennen lain 14/2005 voimaantuloa tehdyistä työehtosopimuksista, kyseisen lain ainoassa siirtymäsäännöksessä (jäljempänä ainoa siirtymäsäännös) edellytetään ainoastaan jälkimmäistä edellä olevassa kohdassa lainatussa säännöksessä esitetyistä kahdesta edellytyksestä, eikä siitä viitata lainkaan työllisyyspolitiikkaa koskevaan oikeutettuun tavoitteeseen pyrkimiseen.

24 Ainoassa siirtymäsäännöksessä säädetään näet seuraavaa:

"Ennen tämän lain voimaantuloa tehtyjen työehtosopimusten ehdot, joissa määrätään työsopimuksen päättymisestä sen perusteella, että työntekijä on saavuttanut yleisen eläkeiän, ovat päteviä edellyttäen, että asianomaisen työntekijän osalta on täyttynyt vähimmäismaksukausi ja että hän täyttää myös sosiaaliturvaa koskevissa säännöksissä vahvistetut muut edellytykset maksuperusteisen vanhuuseläkkeen saamiseksi.

Edellä olevaa kohtaa ei sovelleta oikeudellisiin tilanteisiin, joista on tullut lopullisia ennen lain voimaantuloa."

25 Pääasian asianosaisten välisiä suhteita säännellään tekstiilikaupan alaa koskevassa Madridin itsehallintoalueen työehtosopimuksessa (jäljempänä työehtosopimus).

26 Työehtosopimus tehtiin 10.3.2005, ja se julkaistiin 26.5.2005. Sen 3 kohdan mukaan se on voimassa 31.12.2005 saakka. Koska kyseinen työehtosopimus on tehty ennen lain 14/2005 voimaantuloa, siihen sovelletaan ainoata siirtymäsäännöstä.

27 Myös työehtosopimuksen 19 kohdan kolmannessa alakohdassa määrätään seuraavaa:

"Työllisyyden tukemiseksi sovitaan, että eläkeikä on 65 vuotta niitä tapauksia lukuun ottamatta, joissa asianomainen työntekijä ei täytä vanhuuseläkkeen saamiselta edellytettyä odotusaikaa, jolloin työntekijä voi jatkaa työtehtävissään tämän jakson täyttymiseen asti."

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

28 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen yhteisöjen tuomioistuimelle toimittamasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että 3.2.1940 syntynyt Palacios de la Villa on ollut Cortefielin palveluksessa 17.8.1981 alkaen organisaation johtajana.

29 Cortefiel ilmoitti hänelle 18.7.2005 päivätyllä kirjeellä työsuhteen päättymisestä täysin oikeusvaikutuksin sillä perusteella, että asianomainen oli saavuttanut työehtosopimuksen 19 kohdan kolmannessa alakohdassa määrätyn iän pakolliselle eläkkeelle siirtymiselle ja että 2.7.2005 oli julkaistu laki 14/2005, jonka ainoassa siirtymäsäännöksessä tällainen toimenpide hyväksytään.

30 On selvää, että Palacios de la Villa oli päivänä, jona Cortefiel ilmoitti hänelle hänen Cortefielin kanssa tekemänsä työsopimuksen päättymisestä, täyttänyt työskentelykaudet, joita sen sosiaaliturvajärjestelmästä maksettavan vanhuuseläkkeen saaminen edellyttää, jonka suuruus vastaa 100:aa prosenttia hänen 2 347,78 euron suuruiseksi vahvistetusta maksupohjastaan, tämän kuitenkaan rajoittamatta kansallisessa lainsäädännössä säädettyjen enimmäismäärien soveltamista.

31 Koska Palacios de la Villa katsoi, että mainittu ilmoitus vastasi irtisanomista, hän nosti 9.8.2005 kanteen kyseisestä ilmoituksesta Juzgado de lo Social nº 33 de Madridissa. Kanteessa hän vaatii, että häneen kohdistettu toimenpide julistetaan mitättömäksi sillä perusteella, että sillä loukataan hänen perusoikeuksiaan ja erityisesti hänen oikeuttaan olla joutumatta ikään perustuvan syrjinnän kohteeksi, koska mainittu toimenpide perustuu ainoastaan siihen, että hän on täyttänyt 65 vuotta.

32 Cortefiel väittää sitä vastoin, että Palacios de la Villan työsopimuksen päättyminen on työehtosopimuksen 19 kohdan kolmannen alakohdan ja ainoan siirtymäsäännöksen mukainen ja että se ei myöskään ole ristiriidassa yhteisön oikeuden vaatimusten kanssa.

33 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että sillä on vakavia epäilyksiä ainoan siirtymäsäännöksen ensimmäisen momentin yhteensopivuudesta yhteisön oikeuden kanssa siltä osin kuin kyseisessä momentissa annetaan lupa pitää voimassa niiden lain 14/2005 voimaantulopäivänä olemassa olleiden työehtosopimusten ehdot, joissa määrätään työntekijöiden pakollisesta siirtymisestä eläkkeelle silloin kun kyseiset työntekijät ovat saavuttaneet eläkkeelle siirtymisen osalta vahvistetun iän ja he täyttävät muut sosiaaliturvaa koskevassa kansallisessa lainsäädännössä vaaditut edellytykset maksuperusteisen vanhuuseläkkeen saamiseksi. Kyseisessä säännöksessä ei näet edellytetä, että työsuhteen päättymistä eläkeiän täyttämisen vuoksi perustellaan asianomaisen jäsenvaltion harjoittamalla työllisyyspolitiikalla, kun taas mainitun lain voimaantulon jälkeen neuvotelluissa sopimuksissa voi olla pakollista eläkkeelle siirtymistä koskevia ehtoja ainoastaan, jos asianomaisille työntekijöille myönnetyn eläkkeen saamista koskevan edellytyksen lisäksi kyseisellä toimenpiteellä pyritään sellaisiin kansallisen työllisyyspolitiikan yhteydessä työehtosopimuksessa ilmaistuihin tavoitteisiin, kuten työllisyyden vakauttamiseen, määräaikaisten sopimusten muuttamiseen toistaiseksi voimassa oleviksi työsopimuksiksi, työllisyyden tukemiseen, uusien työntekijöiden palvelukseen ottamiseen tai työn laadun parantamiseen.

34 Saman lain perusteella ja samassa taloudellisessa tilanteessa 65 vuotta täyttäneitä työntekijöitä kohdellaan näin ollen eri tavalla pelkästään sen perusteella, onko

työehtosopimus, jonka piiriin he kuuluvat, tullut voimaan ennen lain 14/2005 julkaisemispäivää 2.7.2005 vai sen jälkeen, koska jos kyseinen sopimus oli voimassa ennen tätä päivämäärää, työllisyyspolitiikan vaatimuksia ei oteta millään tavalla huomioon, vaikka kyseiset vaatimukset on asetettu direktiivissä 2000/78, jonka täytäntöönpanolle varattu määräaika päättyi 2.12.2003.

35 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa hyväksytään tosin poikkeus ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaatteeseen pyrittäessä tiettyihin oikeutettuihin tavoitteisiin, jos näiden tavoitteiden toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen, ja ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan kymmenennessä lisäsäännöksessä säädetty lopullinen järjestelmä on epäilemättä omiaan kuulumaan mainitun 6 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan, koska siinä edellytetään konkreettista yhteyttä työntekijöiden eläkkeelle siirtymisen ja työllisyyspolitiikkaa koskevien oikeutettujen tavoitteiden välillä.

36 Ainoan siirtymäsäännöksen ensimmäisessä momentissa ei sitä vastoin edellytetä tällaisen yhteyden olemassaoloa, ja se ei tästä syystä näytä olevan direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa esitettyjen edellytysten mukainen. Lisäksi työmarkkinat ovat kehittyneet vuodesta 2001 lukien huomattavan suotuisasti, ja Espanjan lainsäätäjän päätöksellä – johon työmarkkinaosapuolet ovat vaikuttaneet – ottaa käyttöön mainittu siirtymäsäännös pyrittiin ainoastaan muuttamaan Tribunal Supremon oikeuskäytäntöä. Tribunal Constitucional ei lisäksi ole milloinkaan hyväksynyt sitä, että työehtosopimusneuvottelut voisivat sinällään muodostaa objektiivisen ja asianmukaisen perustelun tietyn iän saavuttaneen työntekijän pakolliselle eläkkeelle siirtymiselle.

37 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa vielä, että EY 13 artikla ja direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohta ovat täsmällisiä ja yksiselitteisiä sääntöjä, jotka velvoittavat kansalliset tuomioistuimet olemaan soveltamatta yhteisön oikeuden

ensisijaisuutta koskevan periaatteen mukaisesti yhteisön oikeuden kanssa ristiriidassa olevaa kansallista lainsäädäntöä, mikä on tilanne ainoan siirtymäsäännöksen osalta.

38 Yhteisöjen tuomioistuin on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan lisäksi jo asiassa C-15/96, Schöning-Kougebetopoulou, 15.1.1998 antamassaan tuomiossa (Kok. 1998, s. I-47) todennut, että työehtosopimuksen määräys oli yhteisön oikeuden vastainen sillä perusteella, että sisälsi syrjintää, ja katsonut, että kansallisen tuomioistuimen on siis sovellettava tämän syrjinnän vuoksi epäedullisessa asemassa oleviin henkilöihin samoja säännöksiä kuin muihin työntekijöihin, eikä sen tarvitse edellyttää tai odottaa, että kyseinen määräys ensin poistetaan työehtosopimusneuvotteluissa tai jollakin muulla tavalla.

39 Tästä seuraa, että jos yhteisön oikeutta on tulkittava siten, että se estää tosiasiallisesti ainoan siirtymäsäännöksen ensimmäisen momentin soveltamisen esillä olevaan asiaan, työehtosopimuksen 19 kohdan kolmannella alakohdalla ei ole oikeusperustaa eikä sitä tästä syystä voida soveltaa pääasiaan.

40 Näissä olosuhteissa Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Onko yhdenvertaisen kohtelun periaatteen – jonka nojalla kielletään kaikki syrjintä iän perusteella ja joka on vahvistettu EY 13 artiklassa ja direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa – vastaisena pidettävä kansallista lainsäädäntöä (tässä tapauksessa – – ainoan siirtymäsäännöksen ensimmäistä momenttia), jonka mukaan sellaiset työehtosopimuksilla vahvistetut, pakollista eläkkeelle siirtymistä koskevat ehdot ovat päteviä, joissa edellytetään ainoastaan sitä, että

työntekijä on saavuttanut yleisen eläkeiän ja täyttää myös muut edellytykset, jotka on vahvistettu Espanjan valtion sosiaaliturvaa koskevissa säännöksissä maksuperusteisen vanhuuseläkkeen saamisen osalta?

Jos edelliseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

2) Velvoittaako yhdenvertaisen kohtelun periaate – jonka nojalla kielletään kaikki syrjintä iän perusteella ja joka on vahvistettu EY 13 artiklassa ja direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa – tämän tuomioistuimen kansallisena tuomioistuimena olemaan soveltamatta nyt käsiteltävänä olevassa asiassa – – mainittua ainoaa siirtymäsäännöstä?"

Ennakkoratkaisukysymysten arviointi

Ensimmäinen kysymys

41 Jotta tähän kysymykseen voidaan vastata hyödyllisesti, on aluksi määritettävä, sovelletaanko direktiiviä 2000/78 pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, jotta toiseksi voidaan tarvittaessa tutkia, voiko, ja missä laajuudessa, kyseinen direktiivi olla esteenä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tarkoittaman kaltaiselle lainsäädännölle.

Direktiivin 2000/78 soveltuvuus

42 Kuten direktiivin 2000/78 otsikosta ja johdanto-osasta sekä sen sisällöstä ja tarkoituksesta seuraa, kyseisellä direktiivillä pyritään ottamaan käyttöön yleiset

puitteet sen varmistamiseksi, että kaikkia henkilöitä kohdellaan yhdenvertaisesti "työssä ja ammatissa" antamalla heille tehokasta suojaa johonkin direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan, kuten ikä, perustuvaa syrjintää vastaan.

43 Erityisesti direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdasta ilmenee, että direktiiviä sovelletaan yhteisölle annetun toimivallan rajoissa "kaikkiin henkilöihin – – kun kyseessä on – – työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka".

44 Direktiivin 2000/78 14 perustelukappaleen mukaan direktiivi ei tosin vaikuta eläkeikää koskeviin kansallisiin säännöksiin. Kyseisessä perustelukappaleessa kuitenkin vain tarkennetaan, että mainittu direktiivi ei rajoita jäsenvaltioiden toimivaltaa määrittää eläkkeelle siirtymisen iät, eikä se estä millään tavalla soveltamasta tätä direktiiviä kansallisiin toimenpiteisiin, joilla säännellään työsopimuksen päättymisen edellytyksiä silloin kun näin vahvistettu eläkeikä on saavutettu.

45 Pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö, jonka mukaan on pätevää, että työnantajan ja työntekijän välillä solmittu työsuhde päättyy täysin oikeusvaikutuksin silloin, kun työntekijä saavuttaa 65 vuoden iän, vaikuttaa kuitenkin osapuolia sitovan työsuhteen kestoon ja yleisemmin asianomaisen työntekijän työntekoon, koska se estää hänen osallistumisensa työelämään tulevaisuudessa.

46 Tämän johdosta tämän kaltaisella sääntelyllä on katsottava otettavan käyttöön sääntöjä, jotka koskevat direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettuja "työolo[ja] ja -eh[toja], myös irtisanomi[sta] ja palkk[aa]".

47 Mainittua direktiiviä sovelletaan näin ollen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltäväksi saatetun riita-asian taustalla olevan kaltaiseen tilanteeseen.

Direktiivin 2000/78 2 ja 6 artiklan tulkinta

48 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään sitä, onko kaikenlaisen ikään perustuvan syrjinnän kieltoa työolojen ja -ehtojen osalta tulkittava siten, että se estää pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen kansallisen lainsäädännön, jonka mukaan sellaiset työehtosopimuksissa olevat ehdot ovat päteviä, jotka koskevat pakollista eläkkeelle siirtymistä ja joissa edellytetään ainoastaan sitä, että työntekijä on saavuttanut eläkkeelle siirtymiselle asetetun ikärajan, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan 65 vuotta, ja hän täyttää sosiaaliturvaa koskevat muut edellytykset maksuihin perustuvan vanhuuseläkkeen saamiseksi.

49 Tältä osin on heti aluksi huomautettava, että direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan direktiivin tarkoituksena on torjua työssä ja ammatissa tietyntyyppisiä syrjinnän muotoja, joihin kuuluu ikään perustuva syrjintä, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.

50 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan mukaan direktiivissä tarkoitetaan "yhdenvertaisen kohtelun periaatteella", ettei minkäänlaista kyseisen direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkennetaan, että

sovellettaessa direktiivin 1 kohtaa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin saman direktiivin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa olevaa henkilöä.

51 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen kansallisen lainsäädännön, jonka mukaan se, että työntekijä saavuttaa kyseisessä lainsäädännössä vahvistetun eläkkeelle siirtymisen iän, päättää täysin oikeusvaikutuksin työsopimuksen, on katsottava kuitenkin välittömästi edellyttävän kyseisen iän saavuttaneiden työntekijöiden epäsuotuisampaa kohtelua kaikkiin muihin työtätekeviin henkilöihin nähden. Tällaisella lainsäädännöllä otetaan näin ollen käyttöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu ikään välittömästi perustuva erilainen kohtelu.

52 Nimenomaan ikään perustuvan erilaisen kohtelun osalta mainitun direktiivin 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisestä alakohdasta kuitenkin ilmenee, että tällaista epäyhdenvertaisuutta ei pidetä saman direktiivin 2 artiklan perusteella kiellettynä 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". Saman kohdan toisessa alakohdassa luetellaan useita esimerkkejä erilaisesta kohtelusta, jolla on ensimmäisessä kohdassa mainitun kaltaiset ominaisuudet ja joka näin ollen on yhteensopivaa yhteisön oikeuden vaatimusten kanssa.

53 Esillä olevassa asiassa on huomattava, että kuten julkisasiamies on korostanut ratkaisuehdotuksensa 71 kohdassa, ainoa siirtymäsäännös – jossa sallitaan työtekijöiden pakollista eläkkeelle siirtymistä koskevien ehtojen sisällyttäminen työehtosopimuksiin – hyväksyttiin työmarkkinaosapuolten kehotuksesta osana kansallista politiikkaa, jolla pyritään edistämään pääsyä työhön jakamalla työt paremmin sukupolvien välillä.

54 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on tosin korostanut, että mainitussa säännöksessä ei muodollisesti viitata tämänkaltaiseen tavoitteeseen.

55 Pelkästään tämä seikka ei kuitenkaan ole ratkaiseva.

56 Direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan perusteella ei näet voida päätellä, että se, ettei kyseisessä kansallisessa lainsäädännössä ole tarkennettu tavoitetta, johon sillä pyritään, johtaisi automaattisesti siihen, ettei se voi olla perusteltu tämän säännöksen perusteella.

57 Tällaisen tarkennuksen puuttuessa on kuitenkin tärkeää, että asianomaisen toimenpiteen yleisestä asiayhteydestä johdettujen muiden seikkojen perusteella voidaan yksilöidä toimenpiteen taustalla oleva tavoite, jotta tuomioistuimet voivat valvoa sen oikeutuksen sekä kyseisen tavoitteen toteuttamiskeinojen asianmukaisuuden ja tarpeellisuuden.

58 Tässä tapauksessa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen selityksistä ilmenee, että ensinnäkin tietyn iän saavuttaneiden työntekijöiden pakollinen eläkkeelle siirtyminen otettiin käyttöön Espanjan lainsäädännössä vuoden 1980 kuluessa taloudellisessa tilanteessa, jolle oli ominaista korkea työttömyys, jotta kansallisen työllisyyspolitiikan yhteydessä työtä hakeville henkilöille voitiin tarjota mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

59 Tällainen tavoite oli toiseksi esitetty nimenomaisesti kymmenennessä lisäsäännöksessä.

60 Sen jälkeen kolmanneksi, kun kyseinen lisäsäännös kumottiin vuoden 2001 kuluessa ja kun Espanjan hallitus ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöt olivat allekirjoittaneet "julistuksen kilpailukykyä, vakaata työllisyyttä ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta koskevasta sosiaalisesta vuoropuhelusta vuonna 2004", Espanjan lainsäätäjä otti lailla 14/2005 uudelleen käyttöön pakollista eläkkeelle siirtymistä koskevan järjestelyn. Kyseisen järjestelyn itsensä tavoitteena on kuitenkin tarjota työtä hakeville henkilöille mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Sen ainoan pykälän mukaan mahdollisuus määrätä työehtosopimuksissa ehtoja, joiden mukaan työsopimus voi päättyä eläkeiän saavuttamisen johdosta, edellyttää siten sitä, että kyseinen toimenpide "liit[tyy] työehtosopimuksessa ilmaistuihin työllisyyspolitiikan mukaisiin tavoitteisiin", kuten "määräaikaisten sopimusten muuttamiseen toistaiseksi voimassa oleviksi työsopimuksiksi, työllisyyden tukemiseen [tai] uusien työntekijöiden palvelukseen ottamiseen".

61 Tässä yhteydessä ja kun otetaan huomioon ne lukuisat oikeudenkäyntiasiat, jotka koskevat sitä, miten kymmenennen lisäsäännöksen kumoamisen jälkeen on suhtauduttava lain 8/1980, sellaisena kuin se on alkuperäisessä muodossaan sekä sellaisena kuin se on kuninkaan asetuksella 1/1995 hyväksytyssä muodossaan, perusteella tehdyissä työehtosopimuksissa oleviin pakollista eläkkeelle siirtymistä koskeviin ehtoihin, sekä tästä työmarkkinaosapuolille aiheutuva oikeudellinen epävarmuus, ainoassa siirtymäsäännöksessä on vahvistettu mahdollisuus vahvistaa eläkkeelle siirtymisen ikäraja mainittujen työehtosopimusten mukaisesti.

62 Kun ainoa siirtymäsäännös palautetaan tällä tavalla asiayhteyteensä, sen tarkoituksena on siis säädellä kansallisia työmarkkinoita etenkin työttömyyden hillitsemiseksi.

63 Tätä arviointia tukee vielä se, että tässä tapauksessa työehtosopimuksen 19 kohdan kolmannessa alakohdassa mainitaan nimenomaisesti kyseisellä määräyksellä käyttöön otetun toimenpiteen tavoitteena oleva "työllisyyden tukemi[nen]".

64 Tällaisen yleisen edun mukaisen tavoitteen hyväksyttävyyttä ei kuitenkaan voida kohtuudella kyseenalaistaa, koska työllisyyspolitiikka sekä työmarkkinatilanne kuuluvat niihin tavoitteisiin, jotka on nimenomaisesti mainittu direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa, ja EU 2 artiklan ensimmäisen kohdan ensimmäisen luetelmakohdan ja EY 2 artiklan mukaan työllisyyden korkean tason edistäminen on yksi niistä tavoitteista, joihin sekä Euroopan unioni että yhteisö pyrkii.

65 Yhteisöjen tuomioistuin on lisäksi jo katsonut, että uusien työpaikkojen luomisen edistäminen on kiistatta jäsenvaltioiden sosiaali- tai työllisyyspoliittinen oikeutettu tavoite (ks. etenkin asia C-208/05, ITC, tuomio 11.1.2007, Kok. 2007, s. I-181, 39 kohta), ja tätä arviointia on aivan ilmeisesti sovellettava kansallisen työmarkkinapolitiikan keinoihin, joilla pyritään parantamaan tiettyjen työntekijäryhmien mahdollisuuksia osallistua työelämään.

66 Näin ollen pääasiassa kyseessä olevassa lainsäädännössä tarkoitetun kaltaisella tavoitteella on lähtökohtaisesti katsottava voitavan perustella "kansallisen lainsäädännön puitteissa" "objektiivisesti ja asianmukaisesti", kuten direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, ikään perustuvaa erilaista kohtelua, josta jäsenvaltiot ovat säätäneet.

67 Itse mainitun säännöksen sanamuodon mukaan on vielä tarkastettava, ovatko tällaisen oikeutetun tavoitteen toteuttamiskeinot "asianmukaiset ja tarpeen".

68 Tässä yhteydessä on huomautettava, että yhteisön oikeuden nykytilassa jäsenvaltioilla ja mahdollisesti kansallisella tasolla työmarkkinaosapuolilla on laaja harkintavalta päätettäessä pyrkimisestä johonkin tiettyyn tavoitteeseen, joka on yksi muiden sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoitteiden joukossa, ja tämän lisäksi myös määriteltäessä toimenpiteet, joilla kyseinen tavoite voidaan toteuttaa (ks. vastaavasti asia C-144/04, Mangold, tuomio 22.11.2005, Kok. 2005, s. I-9981, 63 kohta).

69 Kuten jo direktiivin 2000/78 25 perustelukappaleessa olevasta ilmaisusta "erityisiä säädöksiä, jotka voivat vaihdella jäsenvaltioissa vallitsevan tilanteen mukaan" ilmenee, näin on etenkin siltä osin kuin on kyse siitä, että asianomaiset kansalliset viranomaiset voivat joutua päättämään poliittisten, taloudellisten, sosiaalisten, väestötieteellisten ja/tai talousarvioon liittyvien seikkojen perusteella ja ottamalla huomioon tietyn jäsenvaltion työmarkkinoilla konkreettisesti vallitsevan tilanteen, siitä, pidennetäänkö työntekijöiden työelämään osallistumisen kestoa vai otetaanko sitä vastoin käyttöön säännökset aikaisemmasta työntekijöiden eläkkeelle lähtemisestä.

70 Lisäksi kansallisella, alueellisella tai alakohtaisella tasolla toimivaltaisilla viranomaisilla on oltava mahdollisuus muuttaa yleistä etua koskevan oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi käyttöön otettuja keinoja esimerkiksi mukauttamalla niitä asianomaisen jäsenvaltion työllisyystilanteen kehittymisen mukaan. Sillä, että tässä tapauksessa pakollista eläkkeelle siirtymistä koskeva menettely otettiin Espanjassa uudelleen käyttöön sen jälkeen kun se oli ollut siellä kumottuna usean vuoden ajan, ei näin ollen ole merkitystä.

71 Jäsenvaltioiden toimivaltaisten viranomaisten tehtävänä on siten löytää oikeudenmukainen tasapaino kysymyksessä olevien eri intressien välillä. On kuitenkin tärkeää huolehtia siitä, että tässä yhteydessä käyttöön otetuilla kansallisilla toimenpiteillä ei ylitetä sitä, mikä on soveltuvaa ja tarpeellista asianomaisen jäsenvaltion tavoitteleman päämäärän saavuttamiseksi.

72 Ei ole kuitenkaan kohtuutonta, että jäsenvaltion viranomaiset katsovat, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen toimenpide voi olla soveltuva ja tarpeellinen sellaisen oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi, johon vedotaan kansallisen työllisyyspolitiikan yhteydessä ja joka edistää täystyöllisyyttä suosimalla pääsyä työmarkkinoille.

73 Lisäksi mainitun toimenpiteen ei voida katsoa loukkaavan kohtuuttomasti niiden työntekijöiden oikeutettuja vaatimuksia, jotka on siirretty pakolliselle eläkkeelle siitä syystä, että he ovat saavuttaneet säädetyn ikärajan, koska merkityksellinen lainsäädäntö ei perustu ainoastaan tiettyyn ikään, vaan siinä otetaan huomioon myös se, että asianomaiset saavat heidän ammatillisen uransa päätteeksi pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa järjestelmässä määrätyn kaltaisen taloudellisen korvauksen sellaisen vanhuuseläkkeen myöntämisen muodossa, jonka tasoa ei voida pitää kohtuuttomana.

74 Merkityksellisellä kansallisella lainsäädännöllä työmarkkinaosapuolille annetaan muutoin mahdollisuus soveltaa työehtosopimusten perusteella – ja näin ollen huomattavan joustavasti – pakollista eläkkeelle siirtymistä koskevaa järjestelyä siten, että asianomaisten työmarkkinoiden kokonaistilanne ja tämän lisäksi myös kyseisten työpaikkojen ominaispiirteet voidaan ottaa asianmukaisesti huomioon.

75 Näiden seikkojen perusteella ei voida pätevästi väittää, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö on ristiriidassa direktiivin 2000/78 vaatimusten kanssa.

76 Kun otetaan huomioon edellä direktiivin 2000/78 osalta omaksuttu tulkinta, yhteisöjen tuomioistuimen ei tarvitse enää ottaa kantaa EY 13 artiklaan, jota ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys myös koskee ja jonka perusteella kyseinen direktiivi on annettu.

77 Kaiken edellä olevan perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että kaikenlaisen ikään perustuvan syrjinnän kieltoa, sellaisena kuin se on pantu täytäntöön direktiivillä 2000/78, on tulkittava siten, että se ei estä pääasiassa kyseessä olevan kaltaista lainsäädäntöä, jonka mukaan sellaiset työehtosopimuksissa olevat ehdot ovat päteviä, jotka koskevat pakollista eläkkeelle siirtymistä ja joissa edellytetään ainoastaan sitä, että työntekijä on saavuttanut eläkkeelle siirtymiselle asetetun ikärajan, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan 65 vuotta, ja hän täyttää sosiaaliturvaa koskevat muut edellytykset maksuperusteisen vanhuuseläkkeen saamiseksi, silloin, kun

– mainittua toimenpidettä, joka tosin perustuu ikään, voidaan objektiivisesti ja asianmukaisesti perustella kansallisen lainsäädännön puitteissa työllisyyspoliittisella ja työmarkkinoita koskevalla oikeutetulla tavoitteella, ja

– tämän yleisen edun mukaisen tavoitteen toteuttamiskeinot eivät ole tähän tarkoitukseen nähden soveltumattomia ja tarpeettomia.

Toinen kysymys

78 Kun otetaan huomioon ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ensimmäiseen kysymykseen annettu kielteinen vastaus, toiseen ennakkoratkaisukysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

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

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Kaikenlaisen ikään perustuvan syrjinnän kieltoa, sellaisena kuin se on pantu täytäntöön yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetulla neuvoston direktiivillä 2000/78/EY, on tulkittava siten, että se ei estä pääasiassa kyseessä olevan kaltaista lainsäädäntöä, jonka mukaan sellaiset työehtosopimuksissa olevat ehdot ovat päteviä, jotka

koskevat pakollista eläkkeelle siirtymistä ja joissa edellytetään ainoastaan sitä, että työntekijä on saavuttanut eläkkeelle siirtymiselle asetetun ikärajan, joka on kansallisen lainsäädännön mukaan 65 vuotta, ja hän täyttää sosiaaliturvaa koskevat muut edellytykset maksuperusteisen vanhuuseläkkeen saamiseksi, silloin, kun

– **mainittua toimenpidettä, joka tosin perustuu ikään, voidaan objektiivisesti ja asianmukaisesti perustella kansallisen lainsäädännön puitteissa työllisyyspoliittisella ja työmarkkinoita koskevalla oikeutetulla tavoitteella, ja**

– **tämän yleisen edun mukaisen tavoitteen toteuttamiskeinot eivät ole tähän tarkoitukseen nähden soveltumattomia ja tarpeettomia.**

Allekirjoitukset