JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
ELEANOR SHARPSTON
12 päivänä heinäkuuta 2012 [1]

Asia C-152/11

Johann Odar
vastaan
Baxter Deutschland GmbH

(Ennakkoratkaisupyyntö – Arbeitsgericht München (Saksa))

Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa — Ikään ja vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kielto — Kansallisten toimenpiteiden, joiden perusteella eläkeikää lähestyvät työntekijät voidaan sulkea pois yritysneuvoston sosiaalisuunnitelman mukaisten etuuksien piiristä tai heille maksettavien etuuksien määrää voidaan alentaa, yhteensopivuus unionin oikeuden kanssa

1. Tässä Arbeitsgericht Münchenin (Münchenin työtuomioistuin, Saksa) esittämässä ennakkoratkaisupyynnössä unionin tuomioistuimelta tiedustellaan, onko neuvoston direktiivi 2000/78/EY [2] esteenä työntekijöille maksettavaa irtisanomiskorvausta koskeville kansallisille toimenpiteille. [3]Näiden toimenpiteiden mukaisesti eläkeikää (joka on alhaisempi vammaisille työntekijöille) lähestyvät työntekijät voidaan sulkea pois irtisanomisen vaikutusten lievittämiseen tähtäävän etuusjärjestelmän piiristä (tai etuusjärjestelmän mukaista korvausta voidaan alentaa).

Unionin lainsäädäntö

Euroopan unionin perusoikeuskirja

2. Euroopan unionin perusoikeuskirjan [4] 21 artiklassa kielletään muun muassa ikään ja vammaisuuteen perustuva syrjintä.

1 — Alkuperäinen kieli: englanti.

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

3 — Kyseiset kansalliset toimenpiteet ovat yleisen yhdenvertaista kohtelua koskevan lain (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; ks. jäljempänä 12 ja 13 kohta) 10 §:n 6 momentti ja pääasian vastaajan ja asianomaisen yritysneuvoston tekemä sosiaalisuunnitelma (ks. jäljempänä 17 ja 18 kohta). Suunnitelma on laadittu siten, että tietyille työntekijöille maksettavia etuuksia alennetaan mutta heitä ei suljeta kokonaan korvauksen ulkopuolelle.

4 — EUVL L 2010, C 83, s. 389; jäljempänä perusoikeuskirja.

Direktiivi 2000/78

3. Merkityksellisiä ovat seuraavat direktiivin johdanto-osan perustelukappaleet:

”(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.

– –

(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. – –

– –

(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.”

4. 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”.

5. Direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

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

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, – –

– –”[5]

6. Direktiivin 3 artiklan otsikko on ”Soveltamisala”. Siinä säädetään 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;

– –”

7. Mihin tahansa direktiivissä kiellettyyn perusteeseen perustuva erilainen kohtelu saattaa olla oikeutettua, jos se kuuluu 2 artiklan 5 kohdassa, 3 artiklan 4 kohdassa, 4 artiklan 1 kohdassa ja 6 artiklan 1 kohdassa säädettyjen poikkeusten soveltamisalaan.[6]

8. Direktiivin 6 artiklan otsikko on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”. Sen 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos 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 – – koskevien ehtojen – –, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille – –

– –.”

9. Direktiivin 16 artiklassa säädetään seuraavaa: ”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että

5 — Direktiivin 5 artiklan nojalla jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantajat toteuttavat asianmukaiset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että yhdenvertaista kohtelua koskevaa periaatetta noudatetaan vammaisten työntekijöiden osalta. Työnantajien edellytetään siten toteutettavan toimenpiteitä, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan tai saada koulutusta. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdassa todetaan, ettei välillisenä syrjintänä pidetä sitä, että työnantajat noudattavat kansallisia velvoitteita, joilla pannaan täytäntöön 5 artiklaan sisältyvät periaatteet.

6 — Direktiivin 2 artiklan 5 kohdan nojalla yleisestä syrjintäkiellosta voidaan poiketa, jos jäsenvaltiot ottavat käyttöön toimenpiteitä, jotka ovat tarpeen muun muassa yleisen turvallisuuden ja järjestyksen takaamiseksi tai terveyden turvaamiseksi. Direktiivin 3 artiklan 4 kohdassa säädetään, ettei yleistä syrjintäkieltoa sovelleta puolustusvoimiin vammaisuuteen tai ikään perustuvan syrjinnän osalta. Direktiivin 4 artiklan 1 kohdan nojalla erilainen kohtelu, joka perustuu muun muassa ikään tai vammaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen. Ks. mm. asia C-229/08, Wolf, tuomio 12.1.2010 (Kok., s. I-1).

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

b) yksittäisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin, yritysten sisäisiin sääntöihin – – sisältyvät määräykset, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan.”

10. Direktiivin 18 artiklassa säädetään direktiivin täytäntöönpanosta seuraavaa: ”Jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 2. joulukuuta 2003, tai jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työehtosopimusten soveltamisalaan kuuluvien säännösten osalta työmarkkinaosapuolten tehtäväksi näiden yhteisestä pyynnöstä. Kyseisessä tapauksessa jäsenvaltioiden on varmistettava, että viimeistään 2. joulukuuta 2003 sinä päivänä, johon mennessä direktiivi on pitänyt saattaa osaksi kansallista lainsäädäntöä, työmarkkinaosapuolet ovat ottaneet sopimuksin käyttöön tarvittavat toimenpiteet, edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat koko ajan taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen. – –”

Kansallinen lainsäädäntö

Yhteistoimintalaki

11. Yhteistoimintalain (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG) 111–113 §:ssä edellytetään toimenpiteitä yrityksen rakennemuutoksesta työntekijöille aiheutuvien kielteisten vaikutusten lievittämiseksi.[7] Työnantajat ja yritysneuvostot ovat siten velvollisia tekemään sosiaalisuunnitelmia tätä varten.[8]

Yleinen yhdenvertaista kohtelua koskeva laki

12. Direktiivi saatettiin osaksi kansallista lainsäädäntöä 14.8.2006 annetulla yleisellä yhdenvertaista kohtelua koskevalla lailla (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, jäljempänä AGG tai kyseinen kansallinen lainsäädäntö).

13. AGG:n 10 §:n otsikko on ”Sallittu ikään perustuva erilainen kohtelu”. Siinä säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 8 §:ssä säädetään, [9] ikään perustuva erilainen kohtelu on sallittua myös silloin, kun se on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella. Tämän tavoitteen toteuttamiskeinojen on oltava asianmukaisia ja tarpeen. Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti

– –

7 — Velvoitetta kuulla yritysneuvostoa sovelletaan tiettyjen edellytysten täyttyessä; näihin kuuluu yrityksen työntekijämäärään liittyviä edellytyksiä. Käsite ”rakennemuutos” käsittää (erityisesti) koko yritystoiminnan lopettamisen, sulautumisen tai jakautumisen tai olennaisen muutoksen yritysorganisaatiossa, kuten kyseisen yrityksen siirtymisen toiseen paikkaan.

8 — Sosiaalisuunnitelmasta päätettäessä on otettava huomioon irtisanottavien työntekijöiden edut ja työllistymismahdollisuudet ja rakennemuutoksen läpikäyneeseen yritykseen jäävien työntekijöiden edut sekä yrityksen taloudellinen elinkelpoisuus.

9 — 8 §:ssä säädetään työhön liittyviin vaatimuksiin perustuvasta poikkeuksesta syrjintäkieltoon. Ks. tästä edellä 7 kohdassa ja alaviitteessä 6 mainittu direktiivin 4 artiklan 1 kohta.

6. erot yhteistoimintalaissa tarkoitettujen henkilöstön sosiaalisuunnitelmien mukaisissa etuuksissa silloin, kun osapuolet ovat sopineet iän tai yrityksessä kertyneen palvelusajan perusteella porrastetuista korvaussäännöistä, joiden mukaan olennaisesti iästä riippuvat mahdollisuudet työmarkkinoilla on selvästi otettu huomioon siten, että ikää korostetaan suhteellisen voimakkaasti, tai joissa sosiaalisuunnitelman mukaisten etuuksien ulkopuolelle on suljettu sellaiset työntekijät, jotka ovat taloudellisesti turvattuja, koska he ovat tarvittaessa työttömyyskorvauksen saamisen jälkeen oikeutettuja eläkkeeseen.”

Sosiaaliturvalainsäädäntö

14. Saksan sosiaaliturvalain (Sozialgesetzbuch) VI osan (jäljempänä SGB VI) 235 §:ssä säädetään valtion maksamista eläkkeistä, että työntekijä on oikeutettu täyteen valtion vanhuuseläkkeeseen 65 vuoden iässä (yleinen eläkeikä[10]) (mikäli vakuutusmaksuja koskeva velvoite on täytetty). SGB VI:n 236 a §:n nojalla (sellaisena kuin sitä sovellettiin tosiseikkojen tapahtumahetkellä) vaikeavammaisilla työntekijöillä oli oikeus siirtyä varhaiseläkkeelle 60 vuoden iässä.[11] Tietyissä muissa tilanteissa työntekijällä on mahdollisuus siirtyä alennetulle eläkkeelle ennen 65 vuoden ikää. Varhaiseläkkeelle voidaan siten siirtyä myös 63 vuoden iässä, edellyttäen että vakuutusmaksuja on maksettu riittävästi.

15. Ollakseen oikeutettu työttömyyskorvaukseen työttömän työntekijän on täytettävä tietyt edellytykset (mukaan lukien vakuutusmaksujen maksamista koskeva edellytys) ja rekisteröidyttävä työnhakijaksi. Saksan valtio maksaa työttömyyspäivärahaa (Arbeitslosengeld I),[12] joka on enintään 60 prosenttia työntekijän aiemmasta nettopalkasta (67 prosenttia, jos työntekijällä on huollettavanaan alaikäisiä lapsia). Työttömyyspäivärahaa maksetaan tietyn ajan, joka määräytyy työntekijän iän ja vakuutusmaksujen maksamisen keston perusteella.[13]

Irtisanomissuojasta annettu laki

16. Irtisanomissuojasta annetussa laissa (Kündigungsschutzgesetz, jäljempänä KSchG) vahvistetaan säännöt, jotka koskevat irtisanottavien työntekijöiden valintaa. Jotta irtisanominen on laillinen, sen on oltava KSchG:n 1 §:n 2 momentin mukaan ”sosiaalisista syistä perusteltu”. KSchG:n 1 §:n 3 momentissa säädetään, ettei irtisanominen ole sosiaalisista syistä perusteltu, jos työnantaja ei ota irtisanottavien valintaprosessissa huomioon työntekijän palvelusaikaa, ikää, elatusvelvollisuutta ja/tai vaikeavammaisuutta.

10 — Vuodesta 2012 lähtien lakisääteistä eläkeikää nostetaan vähitellen 65 vuodesta 67 vuoteen 31.12.1946 jälkeen syntyneiden henkilöiden kohdalla.

11 — Vuodesta 2012 lähtien vammaisuuteen perustuvan varhaiseläkkeen ikärajaa nostetaan vähitellen 60 vuodesta 62 vuoteen 31.12.1951 jälkeen syntyneiden henkilöiden kohdalla.

12 — Pienempää työttömyyspäivärahaa (Arbeitslosengeld II) voidaan maksaa, kun (mm.) täyden työttömyysetuuden maksukausi on päättynyt.

13 — Näin ollen 50-vuotias työntekijä, joka on maksanut vakuutusmaksuja vähintään 30 kuukaudelta, saa työttömyyspäivärahaa enintään 15 kuukautta. Jos työntekijä on 55-vuotias ja maksanut vakuutusmaksuja ainakin 36 kuukaudelta, hän voi saada työttömyyspäivärahaa enintään 18 kuukautta, kun taas 58-vuotias työntekijä, joka on maksanut vakuutusmaksuja 48 kuukaudelta, saa työttömyyspäivärahaa 24 kuukautta.

Sosiaalisuunnitelma

17. Baxter Deutschland GmbH (jäljempänä Baxter) ja asianomainen yritysneuvosto [14] tekivät 30.4.2004 taloudellista turvaa koskevan sosiaalisuunnitelman (vorsorglicher Sozialplan; käytännössä kyse on irtisanomissuunnitelmasta), jonka 6 §:n 1 momentin otsikko on ”Työsuhteen päättyessä maksettavat korvaukset (lukuun ottamatta ’varhaiseläkettä’)”. Siinä todetaan seuraavaa:

”1. 1 Työntekijät, – – jotka lähtevät [Baxterin] palveluksesta (yrityksestä johtuvan irtisanomisen seurauksena tai yhteisestä sopimuksesta), saavat veronalaisen euromääräisen bruttokorvauksen seuraavan kaavan mukaisesti:

Korvaus = (ikäkerroin x palvelusaika [15] x bruttokuukausipalkka).”

Käytän tällä laskutavalla saatavan korvauksen määrästä jäljempänä nimitystä ”vakiokaavan mukainen korvaus”.

Suunnitelman 6 §:n 1.2 kohdan mukaan ikäkerroin nousee asteittain siten, että 18-vuotiaan kerroin on 0,35 ja 57-vuotiaan 1,75, minkä jälkeen kerroin laskee ensin 1,70:een 58-vuotiaalla ja sen jälkeen jyrkemmin 59-vuotiaasta lähtien siten, että 64-vuotiaan ikäkerroin on 0,30.

Suunnitelman 6 §:n 1.5 kohdassa todetaan seuraavaa: ”Niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat yli 54-vuotiaita ja jotka irtisanotaan yrityksestä johtuvista syistä tai joiden työsuhde päätetään yhteisestä sopimuksesta, [vakiokaavan mukaista korvausta] verrataan seuraavan laskelman mukaiseen korvaukseen:

(kuukaudet aikaisimpaan mahdolliseen eläkkeelle siirtymiseen x 0,85 x bruttokuukausipalkka).”

Käytän tällä vaihtoehtoisella laskutavalla saatavan korvauksen määrästä jäljempänä nimitystä ”erityiskaavan mukainen korvaus” ja sen vaikutuksista nimitystä ”yläraja”.

Suunnitelman 6 §:n 1.5 kohdassa todetaan lisäksi seuraavaa:

”Jos [vakiokaavan mukainen korvaus] on suurempi kuin [erityiskaavan mukainen korvaus], maksetaan pienempi summa. Pienempi summa ei saa kuitenkaan olla alhaisempi kuin puolet [vakiokaavan mukaisesta korvauksesta].

Jos [erityiskaavan mukaisen korvauksen] tulos on nolla, maksetaan puolet [vakiokaavan mukaisesta korvauksesta].”

Käytän tästä järjestelmästä jäljempänä nimitystä ”korjauskerroin”.

18. Täydentävä sosiaalisuunnitelma tehtiin 13.3.2008. [16] Sen 7 §:n otsikko on ”Korvaukset”, ja siinä todetaan seuraavaa:

”Työntekijät, jotka kuuluvat tämän sosiaalisuunnitelman soveltamisalaan ja joiden työsuhde päättyy yrityksen toiminnassa tapahtuvan muutoksen perusteella, saavat seuraavat etuudet:

7.1 Korvaus: Työntekijät saavat [vakiokaavan mukaisen korvauksen].

14 — Käytän tässä ratkaisuehdotuksessa Baxterista ja yritysneuvostosta yhteisesti myös nimitystä ”työmarkkinaosapuolet”.

15 — Palvelusajalla tarkoitetaan Baxterin palveluksessa työskentelyn kestoa.

16 — Käytän tässä ratkaisuehdotuksessa taloudellista turvaa koskevasta suunnitelmasta ja täydentävästä sosiaalisuunnitelmasta yhteisesti nimitystä ”sosiaalisuunnitelma”.

7.2 Selvennys: Osapuolet sopivat taloudellista turvaa koskevan sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1.5 kohdan osalta seuraavasta selvennyksestä: ’aikaisimmalla mahdollisella eläkkeelle siirtymisellä’ tarkoitetaan ajankohtaa, jolloin työntekijä voi ensi kertaa saada jonkin lakisääteisen vanhuuseläkkeen, mukaan luettuna sellainen eläke, josta on tehty vähennyksiä ennenaikaisen eläkkeelle siirtymisen vuoksi.”

Tosiseikat, oikeudenkäyntimenettely ja ennakkoratkaisukysymykset

19. Johann Odar on syntynyt 25.7.1950. Hän on naimisissa, ja hänellä on kaksi huollettavaa lasta. Odar on todettu vaikeavammaiseksi.[17] Hän työskenteli 17.4.1979 alkaen Baxterin (ja/tai sen oikeudellisten edeltäjien) palveluksessa. Ennen työsuhteensa päättämistä Odar työskenteli Baxterin markkinointipäällikkönä.

20. Päätettyään siirtää toimintansa Heidelbergistä München-Unterschleissheimiin Baxter ilmoitti irtisanomisesta Odarille 25.4.2008 päivätyllä kirjeellä. Baxter tarjosi Odarille mahdollisuutta jatkaa työskentelyä uudessa toimipisteessä. Tarjoukseen kuului pidennetty koeaika, jonka aikana Odar voisi päättää, hyväksyykö hän uudet järjestelyt. Odar otti alun perin tehtävän vastaan mutta irtisanoi sitten puolestaan työsuhteen 31.12.2009 alkaen.

21. Kansallinen tuomioistuin selittää, että SGB VI:n 236 a §:n nojalla Odar on oikeutettu vaikeavammaisten (alennettuun) vanhuuseläkkeeseen aikaisintaan 60 vuoden iässä (hänen tapauksessaan 1.8.2010 alkaen).[18]

22. Baxter maksoi Odarille hänen työsuhteensa päättämisen seurauksena[19] 308 253,31 euron bruttomääräisen korvauksen. Kansallisen tuomioistuimen mukaan korvaus laskettiin sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1.1–1.5 kohdan perusteella jäljempänä kuvatulla tavalla.[20] Ensin korvaus laskettiin vakiokaavan mukaisesti seuraavasti: korvaus = 1,7 (ikäkerroin) x 29,71 vuotta (palvelusaika) x 12 210,47 euroa (bruttokuukausipalkka). Näin saatu korvausmäärä oli 616 506,83 euroa. Koska Odar oli tosiseikkojen tapahtumahetkellä 58-vuotias, häneen sovellettiin sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1.5 kohtaa. Erityiskaavan mukainen korvaus laskettiin näin ollen seuraavasti: 19 (kuukaudet aikaisimpaan mahdolliseen eläkkeelle siirtymiseen) x 0,85 x 12 210,47 (bruttokuukausipalkka). Tällä kaavalla korvauksen määräksi saatiin 197 199,09 euroa. Baxter sovelsi lisäksi muita 6 §:n 1.5 kohdan määräyksiä varmistaakseen, että Odar sai vähintään 50 prosenttia vakiokaavan mukaisesta korvauksesta, johon hän oli oikeutettu, ja maksoi Odarille 308 253,31 euron bruttomääräisen korvauksen.

23. Odar nosti 30.6.2010 kanteen Baxteria vastaan. Hän väittää tulleensa syrjityksi ikänsä ja vammaisuutensa perusteella hänelle sosiaalisuunnitelman perusteella kuuluvan korvauksen laskennassa. Näin ollen Odar katsoo olevansa oikeutettu lisäksi 271 988,88 euron bruttomääräiseen korvaukseen, joka vastaa hänelle tosiasiassa maksetun korvauksen ja sen korvauksen välistä eroa, jonka hän olisi saanut, jos hän olisi ollut 54-vuotias työsuhteen päättymishetkellä (palvelusajan ollessa sama).

17 — Kansallisessa lainsäädännössä vaikeavammaiseksi luokittelu ja siten ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen 60-vuotiaana edellyttää 50 prosentin vammaisuusastetta; ks. edellä 14 kohta.

18 — Odar oli oikeutettu siirtymään vammaisuuden perusteella varhaiseläkkeelle aikaisintaan 60-vuotiaana, jolloin eläkettä alennettaisiin 10,8 prosentilla. Täyteen eläkkeeseen hän on oikeutettu 63-vuotiaana.

19 — Korvaus laskettiin 31.12.2008 eli siitä päivämäärästä lähtien, josta alkaen Baxter irtisanoi Odarin (”tosiseikkojen tapahtumahetki”) 25.4.2008 päivätyllä kirjeellä; ks. edellä 20 kohta.

20 — Kaikki luvut ovat peräisin kansallisen tuomioistuimen ennakkoratkaisupyynnöstä. Kansallisen tuomioistuimen luvuissa ja asianosaisten huomautuksissa esitetyissä luvuissa on pieniä eroja. Omat laskelmani tuottavat niistä hieman poikkeavia lukuja: esimerkiksi vakiokaavan mukaisen laskentatavan tulos olisi yhteensä 616 714,20 euroa. Kaikkia lukuja olisi näin ollen pidettävä likimääräisinä.

24. Arbeitsgericht München katsoo, että kanteeseen liittyy unionin oikeutta koskevia kysymyksiä, ja se on näin ollen lykännyt asian käsittelyä ja esittänyt unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Rikotaanko [direktiivin] 1 ja 16 artiklan mukaista ikään perustuvan syrjinnän kieltoa sellaisella kansallisella lainsäädännöllä, jonka mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla sallittua, kun työmarkkinaosapuolet ovat yrityskohtaisen sosiaaliturvajärjestelmän puitteissa sulkeneet pois yrityksen henkilöstöä koskevan sosiaalisuunnitelman mukaisten etuuksien piiristä työntekijät, jotka ovat taloudellisesti turvattuja, koska he ovat tarvittaessa työttömyyskorvauksen saamisen jälkeen oikeutettuja eläkkeeseen, vai onko tällainen erilainen kohtelu perusteltua [direktiivin] 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan a alakohdan mukaan?

2) Rikotaanko [direktiivin] 1 ja 16 artiklan mukaista vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltoa sellaisella kansallisella lainsäädännöllä, jonka mukaan ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla sallittua, kun työmarkkinaosapuolet ovat yrityskohtaisen sosiaaliturvajärjestelmän puitteissa sulkeneet pois sosiaalisuunnitelman mukaisten suoritusten piiristä työntekijät, jotka ovat taloudellisesti turvattuja, koska he ovat tarvittaessa työttömyyskorvauksen saamisen jälkeen oikeutettuja eläkkeeseen?

3) Rikotaanko [direktiivin] 1 ja 16 artiklassa tarkoitettua ikään perustuvan syrjinnän kieltoa sellaisella yrityskohtaista sosiaaliturvajärjestelmää[21] koskevalla sääntelyllä, jonka mukaan sellaisten työntekijöiden osalta, jotka ovat yli 54-vuotiaita ja jotka irtisanotaan taloudellisista syistä, sovelletaan vaihtoehtoista tapaa laskea korvaus aikaisimman mahdollisen eläkkeelle siirtymispäivän perusteella, ja verrattuna tavalliseen laskentatapaan, joka perustuu erityisesti palvelusaikaan yrityksessä, heille maksetaan alhaisempi korvausmäärä, kuitenkin vähintään puolet tavallisesta korvaussummasta, vai onko tällainen erilainen kohtelu perusteltua [direktiivin] 6 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan a alakohdan mukaan?

4) Rikotaanko [direktiivin] 1 ja 16 artiklassa tarkoitettua vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltoa sellaisella yrityskohtaista sosiaaliturvajärjestelmää koskevalla sääntelyllä, jonka mukaan sellaisten työntekijöiden osalta, jotka ovat yli 54-vuotiaita ja jotka irtisanotaan taloudellisista syistä, sovelletaan vaihtoehtoista tapaa laskea korvaus aikaisimman mahdollisen eläkkeelle siirtymispäivän perusteella, ja verrattuna tavalliseen laskentatapaan, joka perustuu erityisesti palvelusaikaan yrityksessä, heille maksetaan alhaisempi korvausmäärä, kuitenkin vähintään puolet tavallisesta korvaussummasta, ja vaihtoehtoisessa laskentatavassa otetaan huomioon vammaisuuden perusteella maksettava vanhuuseläke?”

25. Kirjallisia huomautuksia esittivät Odar, Baxter, Saksan hallitus ja Euroopan komissio. Kaikki asianosaiset ja muut osapuolet esittivät suullisia huomautuksia 18.4.2012 pidetyssä istunnossa.

Arviointi

Alustavat huomautukset

26. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymykset koskevat sekä kansallisen lainsäädännön säännöstä (AGG:n 10 §:n 6 momentti), joka mahdollisesti kuuluu direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan ja 6 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan, että Baxterissa sovellettavaa erityistä sosiaalisuunnitelmaa. On ehkä hyödyllistä aluksi täsmentää, mitä unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisukysymyksiin antaman vastauksen pitäisi sisältää ja mitä ei.

21 — Ymmärrän kolmannessa ja neljännessä kysymyksessä tarkoitetun ammatillisen sosiaaliturvajärjestelmän siten, että sillä viitataan edellä 17 kohdassa mainittuun sosiaalisuunnitelmaan.

27. Unionin tuomioistuimen tehtävänä on tietysti pelkästään antaa ratkaisu kyseisen unionin lainsäädännön tulkinnasta. Yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeavassa kansallisessa lainsäädännössä annetaan kuitenkin tiettyä liikkumavaraa työmarkkinaosapuolille. Unionin tuomioistuin ei voi vastata teoriassa kysymykseen, onko unionin lainsäädännön oikea tulkinta esteenä tällaiselle kansalliselle lainsäädännölle. Sen on otettava huomioon, mitä tapahtuu, kun työmarkkinaosapuolet sopivat erityisestä sosiaalisuunnitelmasta, joka vaikuttaa tiettyyn henkilöön (tässä Odariin). Arvioinnissa on nähdäkseni näin ollen tarkasteltava seuraavia kysymyksiä (jotka kaikki eivät kuulu unionin tuomioistuimelle).

28. Ensimmäinen kysymys koskee sitä, onko sosiaalisuunnitelmalla seurauksia, jotka ovat direktiivin 1 artiklan ja 2 artiklan 1 kohdan vastaisia ja jotka eivät kuulu 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan ja 6 artiklan 1 kohdan poikkeusten soveltamisalaan. Kysymykseen vastaaminen edellyttää suunnitelman yksityiskohtien ja seurausten huomioon ottamista. Seuraavaksi tutkin näin ollen, miten suunnitelma toimii, tarkastelen seurauksia, joita suunnitelman soveltamisella Odariin on, ja pohdin, ovatko seuraukset direktiivin vastaisia. Unionin tuomioistuin on täysin toimivaltainen tekemään päätelmän ja vastaamaan tähän kysymykseen, vaikka siihen saattaakin liittyä tiettyjä muita tosiseikkoja koskevia kysymyksiä, jotka kansallisen tuomioistuimen on käsiteltävä tai vahvistettava.

29. Toinen kysymys koskee sitä, onko Baxterin sosiaalisuunnitelma yhteensopiva AGG:n 10 §:n 6 momentin kanssa. Tämä on pohjimmiltaan kansallista lainsäädäntöä koskeva kysymys, johon kansallisen tuomioistuimen on vastattava.[22]

30. Kolmas kysymys koskee sitä, että jos Baxterin käyttöön ottaman kaltainen sosiaalisuunnitelma on kansallisen lainsäädännön mukainen, ovatko unionin lainsäädännön asian kannalta merkitykselliset säännökset esteenä tällaiselle kansalliselle lainsäädännölle? Tähän annettavassa lopullisessa vastauksessa yhdistyvät väistämättä arvioinnin kahdessa aiemmassa vaiheessa annettujen vastausten osatekijät. *Jos* unionin lainsäädäntö, oikein tulkittuna, on esteenä sosiaalisuunnitelmalle, jolla on tiettyjä seurauksia, ja *jos* suunnitelma on kansallisen lainsäädännön nojalla laillinen, tästä seuraa, että direktiivin oikea tulkinta on esteenä tämäntyyppiselle kansalliselle täytäntöönpanolainsäädännölle, koska siinä ei anneta työmarkkinaosapuolille asianmukaista liikkumavaraa yksittäisten sosiaalisuunnitelmien muotoilemisessa ja näin ollen sallitaan sellaisten sosiaalisuunnitelmien tekeminen, jotka ovat tosin kansallisen lainsäädännön mukaisia mutta joilla on direktiivissä kiellettyjä seurauksia.

Kolmas ja neljäs ennakkoratkaisukysymys

31. Kolmannella ja neljännellä ennakkoratkaisukysymyksellä tiedustellaan, rikotaanko direktiiviin sisältyvää ikään ja/tai vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltoa sosiaalisuunnitelmaan sisältyvällä sääntelyllä, jonka mukaan yli 54-vuotiaille työntekijöille maksettavat etuudet määritetään aikaisimman mahdollisen eläkkeen alkamisajankohdan perusteella (erityiskaavaan perustuva laskentatapa).

32. Direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet muun muassa ikään ja vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumiselle ”työssä ja ammatissa”. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan direktiiviä sovelletaan ”kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla – –, kun kyseessä on – – työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka”. Olen yhtä mieltä kansallisen tuomioistuimen kanssa siitä, että sosiaalisuunnitelma kuuluu direktiivin soveltamisalaan, sillä se vaikuttaa työntekijöiden työehtoihin, erityisesti irtisanomiseen ja palkkaan.

22 — Ks. asia C-321/07, Schwarz, tuomio 19.2.2009 (Kok., s. I-1113, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33. Direktiivin 2 artiklan 1 kohdan mukaan ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella” tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa säädetään, että sovellettaessa 1 kohtaa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa. Saman kohdan b alakohdan määritelmän mukaan välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että ”näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden – – tietyn vamman,[23] tietyn iän, – – perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden”.

34. Direktiivissä erotetaan välitön ja välillinen syrjintä. Välillisenä syrjintänä ei pidetä 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan soveltamisalaan kuuluvaa erilaista kohtelua. Ikään perustuva välitön syrjintä on laillista, jos se kuuluu direktiivin 6 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan. Direktiiviin ei sisälly vastaavaa säännöstä, jolla oikeutettaisiin vammaisuuteen perustuva välitön syrjintä.[24]

35. Odarin mukaan häntä syrjitään sosiaalisuunnitelmassa välittömästi iän perusteella ja välillisesti vammaisuuden perusteella.

36. Sosiaalisuunnitelmaa sovelletaan Odariin ymmärtääkseni seuraavalla tavalla.

37. Odarin tosiasiallinen korvaus määritettiin sosiaalisuunnitelmassa kolmen tekijän perusteella; nämä olivat vakiokaavan mukainen laskentatapa, erityiskaavan mukainen laskentatapa ja korjauskerroin.[25]

Ikään perustuva syrjintä

38. Vakiokaavan mukainen laskentatapa johtaa ikään perustuvaan välittömään syrjintään. Enintään 57-vuotiaisiin työntekijöihin sovelletaan asteittain mutta epätasaisesti nousevaa ikäkerrointa, joten iäkkäitä työntekijöitä kohdellaan tässä suhteessa edullisemmin kuin nuorempia työntekijöitä. Pääasiassa ei ole kuitenkaan kyse tästä seikasta. Erilainen kohtelu sosiaalisuunnitelmassa, sellaisena kuin sitä sovelletaan Odariin, perustuu siihen, että ikäkerroin laskee työntekijän täytettyä 58 vuotta.[26] Jos palvelusaika ja palkka ovat samat, maksettava korvaus vaihtelee suoraan ja yksinomaan työntekijän iän perusteella, koska sekä palvelusaika että palkka kerrotaan ikäkertoimella.[27]

39. Odarin tapauksessa hänen irtisanomiskorvauksensa laskettiin 58 vuoden iässä, jonka ikäkerroin on 1,70. Siltä osin kuin Odariin sovellettiin pienempää ikäkerrointa kuin jos hän olisi ollut 57-vuotias Odaria kohdeltiin epäedullisemmin kuin vuotta nuorempaa työntekijää (jolla oli samanpituinen palvelusaika ja samansuuruinen palkka) olisi kohdeltu (kaikkien muiden tekijöiden ollessa samat).

23 — Käsiteltävässä asiassa olen tulkinnut tätä ilmaisua siten, että sillä tarkoitetaan ”vammaisuutta”, koska se menettäisi muutoin merkityksensä. Merkityksellistä ei ole Odarilla oleva nimenomainen vamma vaan se, että hänet on todettu vammaiseksi.

24 — Vammaisten osalta tietyt positiivisen toiminnan muodot, vaikka ne merkitsevätkin välitöntä erottelua vammaisuuden perusteella, kuuluvat direktiivin 7 artiklan 2 kohdan soveltamisalaan.

25 — Ks. edellä 22 kohta.

26 — Ikäkerroin nousee epätasaisesti siten, että 18-vuotiaan ikäkerroin on 0,35 ja 57-vuotiaan 1,75, joka on korkein mahdollinen ikäkerroin. Tämän jälkeen ikäkerroin laskee jyrkästi ja on pienimmillään 64-vuotiaana 0,30.

27 — Asianomaiset luvut ja tapa, jolla eri tiedot syötetään yhtälöihin, vaikuttavat ratkaisevasti siihen, mitä tapahtuu kussakin tapauksessa. Sosiaalisuunnitelmaan sisältyvässä vakiokaavan mukaisessa laskentatavassa (korvaus = ikäkerroin x palvelusaika x bruttokuukausipalkka) ikäkerroin vaikuttaa ratkaisevasti korvauksen laskennassa huomioon otettavien kuukausipalkkojen (tai kuukausipalkan osien) määrään. Siten 36-vuotiaalla työntekijällä kuukausipalkka vastaa nimellisarvoa (ikäkerroin 1). 57-vuotiaalla kuukausipalkka kerrotaan 1,75:llä ja 64-vuotiaalla 0,30:llä. Näin ollen 36-vuotiaalla työntekijällä palvelusajan kertomisessa käytettävä ikäkerroin on 0,75 (tai ¾) pienempi kuin 57-vuotiaalla työntekijällä. 64-vuotiaalla työntekijällä ikäkerroin on puolestaan 1,45 (lähes 1½) pienempi kuin 57-vuotiaalla työntekijällä. Näin ollen työntekijät, joilla on korkeampi ikäkerroin ja enemmän palvelusvuosia, saavat suuremmat etuudet sosiaalisuunnitelmassa.

40. Ikäkertoimien 1,75 ja 1,70 välinen ero on pieni. Tällaisesta erosta aiheutuva taloudellinen haitta on vähäisempi kuin se olisi ollut, jos Odar (esimerkiksi) olisi ollut 59-vuotias irtisanomisajankohtana. Sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1.1 ja 1.2 kohdassa kohdellaan joka tapauksessa työntekijöitä eri tavalla iän perusteella.

41. Odarin korvaukseen sovellettiin tämän jälkeen erityiskaavan mukaista laskentatapaa (kolmannen ja neljännen ennakkoratkaisukysymyksen kohde). Sen seurauksena korvauksen määrä oli 85 prosenttia bruttopalkasta, joka hänelle olisi maksettu irtisanomisajankohdan ja aikaisimman mahdollisen eläkkeen alkamisajankohdan välisenä aikana (olettaen, ettei kuukausipalkka olisi muuttunut kyseisenä aikana).

42. Kansallinen tuomioistuin huomauttaa, että ylärajaa sovelletaan ainoastaan 54 vuoden iästä alkaen, ja tiedustelee, voiko tämä olla ikään perustuvaa syrjintää. Baxter on esittänyt kaksi selitystä. Kirjallisissa huomautuksissaan Baxter toteaa, että kyseistä laskentatapaa sovelletaan 54 vuoden iästä alkaen pelkästään siitä syystä, että on matemaattisesti mahdotonta, että sillä olisi vaikutusta vakiokaavan mukaisella laskentatavalla saatavan korvauksen määrään alle 54-vuotiaiden kohdalla. Istunnossa Baxter selitti, että alhaisin eläkeikä oli alhaisempi (kuin Odarin irtisanomisajankohtana) silloin, kun irtisanomissuunnitelma tehtiin. Kumpikin selitys voi olla oikea. Sen arvioiminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä. Matematiikan näkökulmasta Baxterin ensimmäinen selitys vaikuttaa oikealta, ellei ole mahdollista aloittaa Baxterin palveluksessa alle 18-vuotiaana tai siirtyä vanhuuseläkkeelle alle 60-vuotiaana. Jos jompikumpi näistä parametreista on virheellinen (minkä varmistaminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä), erityiskaavan mukainen laskentatapa saattaisi vaikuttaa vakiokaavan mukaisesta laskentavasta saatavan korvauksen määrään jo aikaisemmassa vaiheessa. Jos asia on näin, kyseessä olisi samoin ikään perustuva välitön syrjintä.

43. Kun lähtökohdaksi otetaan se (todennäköisin) olettama, että Baxterin selitys on oikea, 54 vuoden iän nimenomainen mainitseminen sosiaalisuunnitelmassa on merkityksetöntä. Erityiskaavan mukaista laskentatapaa voitaisiin soveltaa missä tahansa iässä, mutta sillä on vaikutusta vasta 54 vuoden iästä alkaen. Siinä tapauksessa ”54 vuoden iän” mainitseminen sosiaalisuunnitelmassa ei merkitse tosiasiallista ikään perustuvaa erottelua – se on pelkästään huonosti valittu ilmaisu, josta syntyy vaikutelma erottelusta. Näin ollen erityiskaavan mukainen laskentatapa sinänsä ei johda ikään perustuvaan välittömään syrjintään.

Vammaisuuteen perustuva syrjintä

44. Tarkastelkaamme seuraavaksi vaikutusta, joka erityiskaavan mukaisen laskentatavan soveltamisella Odarin irtisanomiskorvaukseen on, jos i) eläkeikä on 65 vuotta ja ii) jos eläkeikä on 60 vuotta. Jos eläkeikä on 65 vuotta, erityiskaavan mukainen laskentatapa ei vaikuta irtisanomiskorvauksen määrään. Jos eläkeikä on 60 vuotta, erityiskaavan mukaisen laskentatavan soveltamisen vaikutus on erittäin merkittävä, sillä se alentaa maksettavan korvauksen määrää alun perin yli kahdella kolmasosalla, vaikkakin korjauskerrointa sovellettaessa korvauksen määrää alennetaan lopulta ainoastaan puolella. Tämä on suora seuraus siitä, että 65 vuoden sijasta eläkeikänä käytetään 60:tä vuotta. Se, että edellä esitetty laskenta perustui alhaisempaan eläkeikään (60 vuotta), on suoraa seurausta Odarin vammaisuudesta.

45. Saksan hallituksen mukaan sosiaalisuunnitelmassa ei syrjitä vammaisia työntekijöitä, koska he ovat oikeutettuja eläkkeeseen 60-vuotiaina eikä heidän tilannettaan voida siten rinnastaa terveisiin työntekijöihin, jotka ovat oikeutettuja eläkkeeseen 65-vuotiaina. Näiden kahden ryhmän vähimmäiseläkeiän välinen ero merkitsee sen mukaan objektiivista erottelua. Saksan hallitus vetoaa lisäksi asiaan Birds Eye Walls vastaan Roberts[28] ja asiaan Hlozek[29] ja toteaa, ettei objektiivisesti tarkasteltuna erilaisia tilanteita pitäisi kohdella samalla tavalla.

28 — Asia C-132/92, tuomio 9.11.1993 (Kok., s. I-5579).

29 — Asia C-19/02, tuomio 9.12.2004 (Kok., I-11491).

46. Olen eri mieltä Saksan hallituksen esittämistä perusteluista.

47. Molempiin ryhmiin sisältyy nähdäkseni työntekijöitä, jotka saattavat haluta jatkaa työskentelyä yleiseen eläkeikään (65 vuotta) asti mutta jotka irtisanotaan. Nämä kaksi ryhmää ovat mielestäni näin ollen rinnastettavissa toisiinsa.

48. Käsiteltävän asian tilanne eroaa lisäksi asian Birds Eye Walls vastaan Roberts ja asian Hlozek tilanteesta siltä osin kuin niissä kyseessä ollutta ”siirtymäeläkettä” maksettiin ainoastaan työntekijöille, jotka olivat lähellä lakisääteistä eläkeikää. Asiassa Hlozek siirtymäeläkettä maksettiin työntekijöille, jotka oli irtisanottu heidän työnantajayrityksensä rakennemuutoksen seurauksena. Eläkettä maksettiin 50-vuotiaille naisille ja 55-vuotiaille miehille. Siirtymäeläkkeen maksaminen oli sidottu eläkeikään sikäli kuin naiset olivat oikeutettuja vanhuuseläkkeeseen 55-vuotiaina, kun taas miehet vasta 60-vuotiaina. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että kun miespuolisille ja naispuolisille työntekijöille vahvistettiin eri iät siirtymäeläkkeen myöntämiselle, järjestelmä oli tasapuolinen, mikä vahvisti sen, ettei syrjintää ollut. Naiset ja miehet eivät siten olleet samassa tilanteessa, eikä heidän katsottu näin ollen olevan toisiinsa rinnastettavassa asemassa. [30]

49. Käsiteltävässä asiassa korvaus maksetaan lähtökohtaisesti kaikille työntekijöille. Eläkeiän läheisyydellä on merkitystä yksinomaan erityiskaavan mukaisen laskentatavan soveltamiselle. Käsiteltävässä asiassa on näin ollen verrattava kahta irtisanottua työntekijää. Toisin kuin asiassa Birds Eye Walls vastaan Roberts ja asiassa Hlozek [31] kyseessä olleissa tilanteissa, oikeus irtisanomiskorvaukseen ei synny ikään perustuvan vertailun perusteella.

50. Käsiteltävässä asiassa vammaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin terveitä työntekijöitä, koska he ovat oikeutettuja eläkkeeseen 60-vuotiaina eivätkä vasta 65-vuotiaina. Olipa työntekijä minkäikäinen tahansa, erityiskaavan mukaisen laskentatavan ensimmäinen osatekijä (kuukaudet aikaisimpaan mahdolliseen eläkkeelle siirtymiseen) on aina alhaisempi vammaisella työntekijällä kuin samanikäisellä terveellä työntekijällä.

51. Näin ollen näennäisesti neutraali erityiskaavan mukainen laskentatapa johtaa välilliseen syrjintään vammaisten työntekijöiden kohdalla. Vammaisuuteen perustuva välillinen syrjintä vaikuttaa siten, että i) 58-vuotiaana irtisanottu vammainen työntekijä saa huomattavasti pienemmän korvauksen kuin samanikäinen terve työntekijä, jolla on sama palkka ja palvelusaika, että ii) vammaisen työntekijän todennäköisyys työllistyä uudelleen voi olla pienempi kuin terveellä työntekijällä ja vammainen työntekijä voi olla huonommassa taloudellisessa asemassa loppuelämänsä ajan, jos hänen on pakko hyväksyä alennettu eläke, [32] ja että iii) on huomattavasti edullisempaa irtisanoa vammaisia työntekijöitä kuin terveitä työntekijöitä, joten vammaisilla työntekijöillä on mahdollisesti suurempi todennäköisyys tulla irtisanotuiksi. [33]

52. Katson näin ollen, että sosiaalisuunnitelma johtaa vammaisuuteen perustuvaan välilliseen syrjintään siltä osin kuin sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1.5 kohtaan sisältyvästä näennäisesti neutraalista määräyksestä (kuukaudet aikaisimpaan mahdolliseen eläkkeelle siirtymiseen) aiheutuu haittaa (pienempänä korvauksena) vammaisille työntekijöille, jotka ovat oikeutettuja eläkkeeseen 60-vuotiaina, sellaisiin terveisiin työntekijöihin nähden, jotka ovat oikeutettuja eläkkeeseen vasta saavutettuaan yleisen eläkeiän (65 vuotta).

30 — Edellä alaviitteessä 28 mainittu asia Birds Eye Walls vastaan Roberts koski samankaltaista tilannetta. Siinä ”siirtymäeläkettä” maksettiin työntekijälle, joka joutui jäämään eläkkeelle heikon terveydentilan vuoksi ennen yleistä eläkeikää, joka oli naisilla 60 vuotta ja miehillä 65 vuotta. Ks. myös edellä alaviitteessä 29 mainittu asia Hlozek, tuomion 49 kohta.

31 — Mainittu edellä alaviitteissä 28 ja 29.

32 — Kansallisen vammaisten työntekijöiden eläkesääntelyn mukaan vammaiset työntekijät saavat aluksi alennettua eläkettä, joka voi kolmen vuoden kuluttua muuttua täysimääräiseksi eläkkeeksi, jos kansallisessa lainsäädännössä asetetut edellytykset täyttyvät.

33 — Ks. jäljempänä 70–75 kohta.

53. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin selittää, että varhaiseläkkeelle on mahdollista siirtyä muilla perusteilla esimerkiksi 63-vuotiaana.[34] Tästä ei kuitenkaan ole kyse pääasiassa, ja se edellyttää kansalliseen lainsäädäntöön liittyvien kysymysten tarkastelua. Unionin tuomioistuimen ei siten ole tarpeen ottaa sitä huomioon.

Direktiivissä tarkoitetut oikeuttamisperusteet

54. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan nojalla kyseessä ei ole välillinen syrjintä, jos kohtelu voidaan puolueettomasti perustella oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

55. Ikään (muttei muihin perusteisiin, kuten vammaisuuteen) perustuva välitön syrjintä on lisäksi oikeutettua, jos se kuuluu direktiivin 6 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan. Mainitussa säännöksessä annetaan jäsenvaltioille laaja harkintavalta työllisyyspolitiikan muotoilemisessa ja mahdollisuus ottaa käyttöön erityisiä irtisanomisehtoja, jos niillä on oikeutettu tavoite, jolla voidaan perustella muutoin ikään perustuvaa syrjivää kohtelua.[35] Direktiivin johdanto-osan 25 perustelukappaleessa kuitenkin selvennetään, että on ”syytä erottaa toisistaan erilainen kohtelu, joka on perusteltua erityisesti työllisyyspolitiikan, työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen oikeutettujen tavoitteiden nojalla, sekä syrjintä, joka on kiellettävä”.

56. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan ja 6 artiklan 1 kohdan soveltamisalat eivät ole täysin yhteneväiset.[36] Unionin tuomioistuin on kuitenkin todennut, että vaikka näiden kahden säännöksen sanamuoto on erilainen (2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa todetaan, että säännös on puolueettomasti perusteltu oikeutetulla tavoitteella, kun taas 6 artiklan 1 kohdassa säädetään, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos se on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutetulla tavoitteella), ei voida kuvitella, että erilainen kohtelu voisi olla perusteltu sellaisen oikeutetun tavoitteen johdosta, joka on saavutettu asianmukaisilla ja tarpeellisilla keinoilla, mutta että tämä oikeutusperuste ei olisi asianmukainen.[37]

– Oikeutettu tavoite

57. Oikeus tehdä työtä ja ikään ja/tai vammaisuuteen perustuvan syrjinnän kielto on vahvistettu perusoikeuksiksi perusoikeuskirjassa.[38] Koska direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa ja 6 artiklan 1 kohdassa säädetyt oikeuttamisperusteet muodostavat poikkeuksen yleisestä syrjintäkiellon periaatteesta, molempia säännöksiä on tulkittava suppeasti.[39] Lisäksi jäsenvaltioille asetetaan niillä sosiaalipolitiikan alalla olevasta laajasta harkintavallasta huolimatta velvoite osoittaa, että tavoiteltu päämäärä (tai päämäärät) on oikeutettu, minkä osalta näyttökynnys on korkea.[40]

58. Kyseessä olevan kansallisen toimenpiteen tavoitetta koskevan tarkennuksen puuttuessa sen yleisestä asiayhteydestä johdettujen muiden seikkojen perusteella voidaan yksilöidä toimenpiteen taustalla oleva tavoite, jotta tuomioistuimet voivat valvoa sen oikeutusta ja oikeasuhteisuutta.[41]

34 — Ks. edellä 14 kohta.

35 — Ks. edellä 3 kohdassa mainittu johdanto-osan 25 perustelukappale. Ks. myös asia C-388/07, Age Concern England, tuomio 5.3.2009 (Kok., s. I-1569, 51 kohta).

36 — Ks. edellä alaviitteessä 35 mainittu asia Age Concern England, tuomion 58 kohta.

37 — Ibid., tuomion 65 kohta.

38 — Ks. 21 artikla.

39 — Poikkeusten tulkinnasta yleisesti ks. asia C-227/09, Accardo ym., tuomio 21.10.2010 (58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen, ei vielä julkaistu oikeustapauskokoelmassa). Direktiivin 2 artiklan 5 kohdassa säädetyn poikkeuksen tulkinnasta ks. asia C-341/08, Petersen, tuomio 12.1.2010 (Kok., s. I-47, 60 kohta) ja viimeksi asia C-447/09, Prigge ym., tuomio 13.9.2011 (Kok., s. I-8003, 56 kohta).

40 — Edellä alaviitteessä 35 mainittu asia Age Concern England, tuomion 65 kohta.

41 — Yhdistetyt asiat C-250/09 ja C-268/09, Georgiev, tuomio 18.11.2010 (Kok., s. I-11869, 40 kohta).

59. Kansallisen tuomioistuimen mukaan sosiaalisuunnitelman tavoitteena on antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuus jakaa rajalliset varat irtisanotuille työntekijöille. Sillä pyritään varmistamaan, että korvauksella lievitetään irtisanomisen välittömiä seurauksia siten, että maksettavalla korvauksella autetaan työntekijöitä selviytymään uuden turvatun tulolähteen saamiseen saakka ja että varoja kohdennetaan enemmän nuoremmille työntekijöille. Viimeksi mainittujen taloudellista asemaa pidetään huonompana, koska eläkeikää lähestyvistä työntekijöistä poiketen heillä ei ole selkeästi yksilöitävää tulevaa tulolähdettä.

60. Kun otetaan huomioon, että varoja on käytettävissä ainoastaan rajallisesti irtisanotuille työntekijöille jaettavaksi, tavoite jakaa varoja enemmän niille työntekijöille, joiden katsotaan tarvitsevan niitä enemmän, on selkeästi yleisen edun mukainen ja eroaa ”puhtaasti yksilöllisistä, työnantajan tilanteeseen liittyvistä tavoitteista, kuten kustannusten alentaminen tai kilpailukyvyn parantaminen”. [42] Katson näin ollen, että kyseessä on oikeutettu tavoite.

61. Kun tavoitteen on edellä todettu olevan oikeutettu, on pohdittava, onko sosiaalisuunnitelma asianmukainen ja tarpeellinen. Toisin sanoen on pohdittava sitä, onko sosiaalisuunnitelma sopiva keino tavoitteiden saavuttamiseen (auttaa työntekijää selviytymään irtisanomisen ja uuden tulolähteen saamisen välisenä ajanjaksona ja kohdentaa varoja enemmän nuoremmille työntekijöille, joilla – eläkeikää lähestyvistä työntekijöistä poiketen – ei ole selkeästi yksilöitävissä olevaa, turvattua tulolähdettä tulevaisuudessa). Entä voitaisiinko nämä tavoitteet saavuttaa vähemmän syrjivillä keinoilla?

– Onko sosiaalisuunnitelma sopiva keino kyseisten tavoitteiden saavuttamiseen?

62. Korvauksen määrittämiseen sosiaalisuunnitelmaan sisältyvässä vakiokaavan mukaisessa laskentatavassa sovellettavat kolme tekijää (ikäkerroin, palvelusaika, bruttokuukausipalkka) suosivat iäkkäämpiä, enintään 57-vuotiaita työntekijöitä. [43] Ikäkerroin nostaa saatavan korvauksen määrää 36 ikävuoden (ikäkerroin = 1,00) ja 57 ikävuoden (ikäkerroin = 1,75) [44] välillä. Yleisesti on todennäköistä, että palvelusaika ja palkka nousevat työntekijän iän noustessa [45] ja siten nostavat maksettavan korvauksen määrää.

63. Työmarkkinaosapuolet ottivat kuitenkin huomioon sen, että iäkkäämmät, eläkeikää lähestyvät työntekijät ovat oikeutettuja eläkkeeseen. Erityiskaavan mukaisessa laskentatavassa otettiin siten käyttöön yläraja, joka vastaa 85:tä prosenttia palkkatulosta, jonka työntekijä olisi saanut irtisanomisajankohdan ja sen aikaisimman ajankohdan välillä, jona hän on oikeutettu vanhuuseläkkeeseen. Ellei tällaista ylärajaa olisi, vaikuttaa todellakin todennäköiseltä, että suurempi osa käytettävissä olevista rajallisista varoista annettaisiin iäkkäämmille työntekijöille, jotka saavat pian turvatun tulolähteen (nimittäin vanhuuseläkkeen), mahdollisesti nuorempien työntekijöiden kustannuksella. [46]

42 — Edellä alaviitteessä 35 mainittu asia Age Concern England, tuomion 46 kohta.

43 — Ks. edellä 17 kohta.

44 — Ks. edellä alaviitteet 26 ja 27.

45 — Ks. edellä 38 kohta.

46 — Istunnossa Saksan hallitus korosti, että varhaiseläkkeelle siirtyvällä työntekijällä on oikeus etsiä uutta työtä. Jos hän löytää uuden työpaikan, hänen eläkkeensä maksaminen keskeytetään. Hän voisi sitten jatkaa työskentelyä yleisen eläkeiän saavuttamiseen asti. Tällöin hänelle alettaisiin maksaa jälleen eläkettä, joka mukautettaisiin vastaamaan kyseisen työntekijän tilannetta. Siltä osin kuin tällainen perustelu perustuu olettamaan, jonka mukaan iäkkäämpi työntekijä työllistyy uudelleen, sen tueksi ei esitetty näyttöä unionin tuomioistuimessa, ja se on ristiriidassa sen kanssa, että iäkkäämpien työntekijöiden on tunnetusti vaikea työllistyä uudelleen. Vaikka onkin kansallisen tuomioistuimen tehtävä tutkia tilanne, olen taipuvainen katsomaan, että perustelu on virheellinen. On kuitenkin selkeästi totta, että (alennetullekin) eläkkeelle siirtyminen antaa tuloturvaa, jota irtisanotulla nuoremmalla työntekijällä ei ole.

64. Tässä tilanteessa työmarkkinaosapuolten on nähdäkseni asianmukaista asettaa iäkkäämmille, eläkeikää lähestyville työntekijöille maksettaville etuuksille yläraja jakaessaan sosiaalisuunnitelmassa käytettävissä olevia rajallisia varoja. Tältä osin sosiaalisuunnitelma vaikuttaa olevan sopiva keino sen oikeutettujen tavoitteiden saavuttamiseen.

65. Koska vammainen työntekijä voi siirtyä eläkkeelle (joskin alennetulle) aiemmin kuin terve työntekijä, vammaiset työntekijät asetetaan kuitenkin erityisen epäedulliseen asemaan erityiskaavan mukaisessa laskentatavassa. Sosiaalisuunnitelmaa arvioidessaan kansallisen tuomioistuimen tehtävä on tutkia, vaikuttaako tällaisen ylärajan asettaminen vammaisille työntekijöille maksettaville etuuksille todennäköisesti riittävän suotuisasti irtisanomiskorvauksiin käytettävissä oleviin kokonaisvaroihin, jotta vammaisten oikeutta korvaukseen on asianmukaista alentaa. Kun otetaan huomioon, että yleensä vammaisten työntekijöiden määrä yrityksessä on verrattain pieni,[47] vaikuttaa epätodennäköiseltä, että toimenpide, joka (tarkoituksella tai epähuomiossa) kohdistuu tällä tavoin vammaisiin työntekijöihin, on asianmukainen.

– Voitaisiinko sosiaalisuunnitelman tavoitteet saavuttaa vähemmän syrjivillä keinoilla?

66. Onko tarpeen kohdentaa toimenpide vammaisiin työntekijöihin, jotta työmarkkinaosapuolet voivat jakaa varoja enemmän muille työntekijöille?

67. Mielestäni se ei ole tarpeen.[48]

68. Laskettaessa irtisanottaville työntekijöille maksettavia etuuksia erityiskaavan mukaisessa laskentatavassa otetaan huomioon ainoastaan yksi – keskeinen – osatekijä eli eläkeiän läheisyys. Kuten olen edellä todennut, tämä on mielestäni lähtökohtaisesti asianmukaista. Lähemmässä tarkastelussa ylärajan näennäinen oikeudenmukaisuus (nimittäin nimenomainen yhteys siihen, milloin työntekijä saa vaihtoehtoista turvattua tuloa) osoittautuu kuitenkin harhaanjohtavaksi. Keskittymällä yhteen keskeiseen osatekijään ylärajassa ei anneta painoarvoa muille osatekijöille, jotka ovat merkityksellisiä vammaisten työntekijöiden kannalta. Vaikka kuka tahansa varhaiseläkkeelle siirtyvä työntekijä saa alennettua eläkettä ja voi joutua mukauttamaan kulutustottumuksiaan vastaavasti, erityiskaavan mukaisessa laskentatavassa ei etenkään oteta huomioon sitä mahdollisuutta, että vammaisilla työntekijöillä voi olla koko elinaikanaan vammaisuudesta johtuvia lisääntyneitä rahoitustarpeita ja/tai että nämä rahoitustarpeet voivat lisääntyä ikääntymisen myötä. He eivät ehkä pysty mukauttamaan kulutustottumuksiaan tekemättä merkittäviä uhrauksia, joita terveen kollegan ei olisi tarpeen tehdä.

69. Näin ollen vaikuttaa siltä, että sosiaalisuunnitelman oikeutetut tavoitteet voitaisiin saavuttaa vähemmän syrjivillä keinoilla, joissa otetaan asianmukaisesti huomioon vammaisten työntekijöiden erityistilanne irtisanomiskorvauksen maksamiseen käytettävissä olevia rajallisia varoja kohdennettaessa. Tästä syystä katson, etteivät Baxterin sosiaalisuunnitelmassa käyttöön otetut järjestelyt ole oikeasuhteisia.

Irtisanottavien valintaperusteet

70. On syytä tarkastella lyhyesti myös kysymystä, joka liittyy irtisanottavien työntekijöiden valintaperusteisiin ja tietyntyyppisten työntekijöiden irtisanomisen kustannuksiin.

47 — Ks. Kansainvälisen työjärjestön julkaisema selvitys ”Facts on disability in the world of work”, joka on saatavilla internetosoitteessa http:www.ilo.org/employment/disability.

48 — Ks. edellä 44–52 kohta.

71. Sekä Baxter että Saksan hallitus korostivat istunnossa, että kohdentaessaan irtisanomisia työnantajat voivat ottaa huomioon ainoastaan KSchG:n 1 §:n 2 ja 3 momenttiin sisältyvät neljä valintaperustetta. [49]

72. Vaikka näitä perusteita sovellettaisiinkin oikeudenmukaisesti ja objektiivisesti, sillä, että on edullisempaa irtisanoa iäkkäämpi tai vammainen työntekijä, voi nähdäkseni kuitenkin olla vaikutusta siihen, kenet irtisanotaan.

73. Sitä, miksi asia on näin, havainnollistaa seuraava esimerkki.

74. Samanlaista sosiaalisuunnitelmaa kuin Baxter soveltavan yrityksen on irtisanottava 30 työntekijää. KSchG:n 1 §:n 2 ja 3 momenttia soveltaessaan se ”pisteyttää” työntekijänsä kunkin mainittuihin säännöksiin sisältyvän neljän valintaperusteen avulla. [50] Työntekijät, joiden pistemäärä on vähintään 80, ovat turvassa irtisanomiselta. Pisteiden perusteella yritys valitsee 29 irtisanottavaa työntekijää ilman suurempia vaikeuksia – kaikkien pisteet jäävät reilusti raja-arvon alle. Valitsematta on vielä yksi työntekijä, ja ehdokkaita on kolme (A, B ja C). A ja B ovat molemmat naimisissa, ja heillä on kaksi huollettavaa lasta. C on naimaton, ja hänen vammaisuusasteensa on riittävä, jotta hän on oikeutettu vammaisen työntekijän varhaiseläkkeeseen. Kaikkien kolmen pistemäärä on 79, mikä näkyy seuraavasta taulukosta:

	A	B	C
Ikä	57	54	57
Palvelusaika	10	14	12
Elatusvelvoitteet	12	12	0
Vammaisuus	0	0	10
Yhteensä	79	79	79

75. Ellei C olisi ehdokkaana, työnantaja tekisi valinnan A:n ja B:n välillä. Sen kannalta olisi edullisempaa valita A. Kun C lisätään yhtälöön, työnantajan valinta kohdistuukin loogisesti C:hen ja hänet irtisanotaan. Tällöin ei ymmärtääkseni ole rikottu KSchG:n vaatimuksia. Asia on vain niin, että kun on tehtävä valinta sellaisten ehdokkaiden välillä, joilla on sama pistemäärä, looginen valinta kohdistuu iäkkääseen ja/tai vammaiseen työntekijään.

76. Katson näin ollen, että direktiivi on esteenä sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1.1–1.5 kohtaan sisältyvien kaltaisille kansallisille toimenpiteille. [51] Tällaiset määräykset johtavat vammaisuuteen perustuvaan välilliseen syrjintään, koska sosiaalisuunnitelman näennäisesti neutraalissa määräyksessä asetetaan vammaiset työntekijät epäedulliseen asemaan. Koska vammaiset työntekijät voivat siirtyä eläkkeelle 60-vuotiaina, he saavat pienemmän korvauksen kuin terveet työntekijät, jotka voivat siirtyä eläkkeelle saavutettuaan yleisen eläkeiän eli 65 vuotta.

49 — Ks. edellä 16 kohta.

50 — Asiassa C-86/10, Balaban, unionin tuomioistuimelta tiedusteltiin, oliko kansallinen lainsäädäntö, jossa sallittiin työntekijöiden valitseminen joukkoirtisanomista varten iän perusteella, oikeutettu direktiivin 6 artiklan 1 kohdan nojalla. Unionin tuomioistuimelle kerrottiin, että tässä esimerkissä käyttämäni kaltainen pisteytysjärjestelmä oli yleinen menetelmä näiden neljän perusteen soveltamisessa. Kansallinen tuomioistuin (Arbeitsgericht Siegburg, Saksa) peruutti ennakkoratkaisupyynnön istunnon jälkeen ennen tuomion antamista (EUVL 2011, C 252, s. 27).

51 — Ks. edellä alaviite 2 ja 26–30 kohta direktiivin, AGG:n ja Baxterin sosiaalisuunnitelman välisestä suhteesta.

Ensimmäinen ja toinen ennakkoratkaisukysymys

77. Ensimmäisellä ja toisella ennakkoratkaisukysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko AGG:n 10 §:n 6 momentti yhteensopiva direktiivin kanssa siltä osin kuin siinä sallitaan työmarkkinaosapuolten tehdä (käsiteltävässä asiassa tarkasteltavan kaltaisia) sosiaalisuunnitelmia, joissa työntekijöitä kohdellaan eri tavalla iän ja/tai vammaisuuden perusteella.

78. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin selittää, että AGG:n 10 §:n 6 momentissa mahdollistetaan ikään perustuva välitön syrjintä. Se ei kuitenkaan ole nimenomaisesti todennut, i) kuuluuko Baxterin sosiaalisuunnitelma AGG:n 10 §:n 6 momentin soveltamisalaan tai ii) onko se (kansallisen lainsäädännön näkökulmasta tarkasteltuna) kyseisessä säännöksessä asetettujen vaatimusten mukainen.

79. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on yksin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä tulkita kansallisia oikeussäännöksiä ja määrittää niiden yhteensopivuus unionin oikeuden kanssa. Unionin tuomioistuin on kuitenkin toimivaltainen esittämään kansalliselle tuomioistuimelle kaikki sellaiset direktiivin tulkintaan liittyvät seikat, jotka auttavat kansallista tuomioistuinta sen arvioidessa kansallisten säännösten yhteensopivuutta unionin oikeuden kanssa.

80. Olenkin ehdottanut, että unionin tuomioistuin tulkitsee direktiiviä siten, että se on esteenä Baxterin sosiaalisuunnitelmalle siltä osin kuin suunnitelmassa syrjitään Odarin kaltaista vammaista työntekijää.[52] Mikäli kansallinen tuomioistuin katsoo, että Baxterin sosiaalisuunnitelma on AGG:n 10 §:n 6 momentin mukainen, kansallisen tuomioistuimen on arvioitava, voidaanko kyseistä kansallista säännöstä tulkita yhdenmukaisesti direktiivin kanssa siten, että tällaiset sosiaalisuunnitelmat ovat kiellettyjä. Mikäli säännöstä ei voida tulkita näin, se olisi jätettävä soveltamatta.[53]

81. Ensimmäiseen ja toiseen ennakkoratkaisukysymykseen on näin ollen mielestäni vastattava, että kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on kaikilta osin sille kansallisessa oikeudessa annetun harkintavallan rajoissa tulkita ja soveltaa asian kannalta merkityksellistä, syrjinnän mahdollistavaa kansallista säännöstä (tässä AGG:n 10 §:n 6 momenttia) yhdenmukaisesti direktiivin 2000/78 kanssa. Jos kansallinen tuomioistuin katsoo, ettei tällainen tulkinta ole mahdollinen, sen on jätettävä kyseinen säännös soveltamatta.

Ratkaisuehdotus

82. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Arbeitsgericht Münchenin esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 1 artiklaa, 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohtaa ja 6 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että ne ovat esteenä Baxterin ja yritysneuvoston tekemän sosiaalisuunnitelman 6 §:n 1.1–1.5 kohtaan sisältyvien kaltaisille kansallisille toimenpiteille, jotka johtavat vammaisuuteen perustuvaan välilliseen syrjintään siltä osin kuin näennäisesti neutraalissa määräyksessä asetetaan vammaiset työntekijät, jotka voivat siirtyä eläkkeelle 60-vuotiaina, epäedulliseen asemaan (myöntämällä heille pienempi korvaus) terveisiin työntekijöihin, jotka eivät voi siirtyä eläkkeelle ennen yleistä eläkeikää eli 65:tä vuotta, nähden.

52 — Ks. edellä 76 kohta.

53 — Ks. asia C-106/89, Marleasing, tuomio 13.11.1990 (Kok., s. I-4135, Kok. Ep. X, s. 599, 8 kohta) ja uudemmasta oikeuskäytännöstä asia C-109/09, Deutsche Lufthansa, tuomio 10.3.2011 (Kok., s. I-1309, 51 kohta). Ks. myös edellä 9 kohdassa mainittu direktiivin 16 artikla.

2) Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on kaikilta osin sille kansallisessa oikeudessa annetun harkintavallan rajoissa tulkita ja soveltaa asian kannalta merkityksellistä, syrjinnän mahdollistavaa kansallista säännöstä yhdenmukaisesti direktiivin 2000/78 kanssa. Jos kansallinen tuomioistuin katsoo, ettei tällainen tulkinta ole mahdollinen, sen on jätettävä kyseinen säännös soveltamatta.