EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

12. oktoober 2010 *

Kohtuasjas C-499/08,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Vestre Landsreti (Taani) 14. novembri 2008. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 19. novembril 2008, menetluses

Ingeniørforeningen i Danmark, Ole Andersen'i volitusel,

versus

Region Syddanmark,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president V. Skouris, kodade esimehed A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot ja A. Arabadjiev, kohtunikud G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (ettekandja) ja T. von Danwitz,

* Kohtumenetluse keel: taani.

kohtujurist: J. Kokott,
kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 23. veebruari 2010. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades märkusi, mille esitasid:

– Ingeniørforeningen i Danmark, O. Anderseni volitusel, esindaja: *advokat* K. Schioldann,

– Region Syddanmark, esindaja: *advokat* M. Ulrich,

– Taani valitsus, esindajad: J. Bering Liisberg ja B. Weis Fogh,

– Saksamaa valitsus, esindajad: M. Lumma ja J. Möller,

– Ungari valitsus, esindaja: G. Iván,

– Madalmaade valitsus, esindajad: C. M. Wissels ja M. de Mol,

– Euroopa Komisjon, esindajad: N. B. Rasmussen, J. Enegren ja S. Schønberg,

olles 6. mai 2010. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 7), tõlgendamist.

2 Eelotsusetaotlus esitati Ingeniørforeningen i Danmarki ja Region Syddanmarki vahelises vaidluses, mis puudutab O. Anderseni töölepingu ülesütlemist tööandja poolt.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2000/78 põhjendus 25 sätestab:

„Vanuselise diskrimineerimise keelamisel on oluline osa tööhõivesuunistes kehtestatud eesmärkide täitmisel ja tööjõu mitmekesisuse soodustamisel. Teatavatel asjaoludel võib vanusega seotud eriline kohtlemine siiski olla õigustatud ja seetõttu on vaja erisätteid, mis vastavalt olukorrale liikmesriikides võivad erineda. On oluline vahet teha erilisel kohtlemisel, mis on põhjendatud eelkõige tööhõivepoliitika ning tööturu ja kutseõppe õigustatud eesmärkidega, või diskrimineerimisega, mis tuleb keelata."

4 Direktiivi 2000/78 artikli 1 kohaselt on direktiivi eesmärk „kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine."

5 Direktiivi 2000/78 artikkel 2 „Diskrimineerimise mõiste” näeb ette:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte”, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:

   i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud, või kui

   ii) teatava puudega inimeste puhul tööandja või iga isik või organisatsioon, kelle suhtes käesolev direktiiv kehtib, on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele kohustatud võtma artiklis 5 sisalduvate põhimõtetega kooskõlas olevaid asja-

kohaseid meetmeid, et kõrvaldada sellisest sättest, kriteeriumist või tavast tulenevat halvemust.

[...]".

6 Direktiivi 2000/78 artikli 3 „Reguleerimisala" lõige 1 näeb ette:

„Ühendusele antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

a) tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine;

b) igasuguse ja igatasemelise kutsenõustamise, kutseõppe, täiendkutseõppe ja ümberõppe saamine, kaasa arvatud praktiliste töökogemuste saamine;

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu;

d) kuulumine töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegelevad teatava kutsetööga, sealhulgas nende organisatsioonide antavad soodustused."

7 Direktiivi 2000/78 artikkel 6 „Vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatus" sätestab:

„1. Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

a) tööle ja kutseõppele pääsemise, töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine noortele, vanematele töötajatele ja hooldamiskohustusi täitvatele isikutele, et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse;

b) vanuse, töökogemuse või teenistusalase vanemusega seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine;

c) tööle võtmise vanuse ülempiiri kehtestamine kõnealuse ametikoha koolitusnõuete alusel või selleks, et pensionile jäämisele eelneks mõistlik tööstaaž.

2. Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et vanusepiiride kehtestamist kutsealaste sotsiaalkindlustuskavade pensioni- või invaliidsushüvitiste saamiseks, sealhulgas töötajatele või töötajate rühmadele või kategooriatele eri vanusepiiride kehtestamist nende kavade raames, ning vanusekategooriate kasutamist kindlustusstatistikas ei peeta vanuseliseks diskrimineerimiseks, kui sellest ei tulene soolist diskrimineerimist."

Siseriiklikud õigusnormid

8 Palgatöötajate seaduse (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)) § 2a näeb seoses töötaja töölepingu tööandjapoolse ülesütlemise erihüvitisega ette järgmised sätted:

„1. Töölepingu ülesütlemisel töötajaga, kes on samas ettevõttes katkematult töötanud 12, 15 või 18 aastat, maksab tööandja töölepingu lõppemisel vastavalt ühe, kahe või kolme kuu töötasu suuruse summa.

2. Lõiget 1 ei kohaldata, kui töötajal on töölepingu lõppemisel õigus vanaduspensionile.

3. Töölepingu ülesütlemise hüvitist ei maksta, kui töötaja saab töölepingu lõppemisel tööandja makstavat vanaduspensioni ja töötaja on vastava pensioniskeemiga liitunud enne 50-aastaseks saamist.

[…]”.

9 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et väljakujunenud siseriikliku kohtupraktika kohaselt ei ole töölepingu ülesütlemise erihüvitise saamise õigust siis, kui töötajal on töölepingu lõppemisel õigus saada vanaduspensioni eraõiguslikust pensioniskeemist, millesse tööandja on teinud sissemakseid, ning see kehtib ka juhul, kui töötaja ei soovi kasutada oma vanaduspensioni saamise õigust. Sama kehtib ka juhul, kui pensionisummat vähendatakse ennetähtaegselt pensionile jäämise tõttu.

10 Direktiiv 2000/78 võeti siseriiklikku õigusesse üle 22. detsembri 2004. aasta seadusega nr 1417, millega muudetakse seadust tööturul diskrimineerimise keelamise kohta (lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.).

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

11 O. Andersen alustas Sønderjyllands Amtsrådis, mis on nüüd Region Syddanmark (Lõuna-Taani piirkond), töötamist 1. jaanuaril 1979.

12 Region Syddanmark teavitas O. Anderseni 22. jaanuaril 2006 otsusest öelda tema töölepingu üles alates 2006. aasta augusti lõpust. See töölepingu ülesütlemine tunnistati vahekohtu menetluses ebaseaduslikuks.

13 Pärast töösuhte lõppu Region Syddanmarkiga otsustas sel ajal 63-aastane O. Andersen mitte kasutada oma pensionile jäämise õigust ning registreeris end pädevate asutuste juures tööotsijana.

14 O. Andersen esitas 2. oktoobril 2006 oma endisele tööandjale nõude maksta talle töölepingu ülesütlemise erihüvitist kolme kuu töötasu ulatuses, tuues põhjuseks asjaolu, et tal oli tööstaaži üle 18 aasta.

15 Region Syddanmark jättis 14. oktoobri 2006. aasta kirjas palgatöötajate seaduse § 2a lõike 3 alusel selle nõude rahuldamata, kuna O. Andersenil oli õigus saada tööandja finantseeritavat pensioni.

16 Ingeniørforeningen i Danmark, ametiühing kes tegutseb O. Anderseni volitusel, esitas seejärel selle otsuse peale hagi Vestre Landsretile. Eelotsusetaotluse kohaselt väidab põhikohtuasja hageja, et palgatöötajate seaduse § 2a lõige 3 on üle 60-aastaseid töötajaid diskrimineeriv meede, mis ei ole kooskõlas direktiivi 2000/78 artiklitega 2 ja 6; Region Syddanmark vaidleb sellele vastu.

17 Neil asjaoludel otsustas Vestre Landsret menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas nõukogu direktiivi 2000/78 […] artiklites 2 ja 6 sätestatud otsese või kaudse diskrimineerimise keeldu vanuse alusel tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigil ei ole lubatud säilitada õigusnorme, mille kohaselt maksab tööandja sellise töötaja töölepingu ülesütlemisel, kes on samas ettevõttes katkematult töötanud 12, 15 või 18 aastat, töölepingu lõppemisel vastavalt ühe, kahe või kolme kuu töötasu suuruse summa, kuid seda hüvitist ei maksta juhul, kui töötajal on töölepingu lõppemisel õigus saada vanaduspensioni pensioniskeemi alusel, millesse tööandja on sissemakseid teinud?"

Eelotsuse küsimus

18 Selleks et vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimusele, tuleb kontrollida, kas sellised siseriiklikud sätted, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse ning kui nad kuuluvad, siis kas need kujutavad endast vanuse alusel erinevat kohtlemist, mida saab teatud juhul pidada nimetatud direktiivi artikli 6 alusel õigustatuks.

19 Mis puudutab kõigepealt küsimust, kas põhikohtuasjas käsitletavad õigusnormid kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, siis tuleb rõhutada, et nii selle direktiivi pealkirjast ja preambulist kui ka selle sisust ja eesmärgist tuleneb, et sellega püütakse kehtestada üldist raamistikku kõikide isikute võrdse kohtlemise tagamiseks „töö saamisel ja kutsealale pääsemisel", pakkudes tõhusat kaitset diskrimineerimiste vastu direktiivi artiklis 1 viidatud alustel, mille seas on ka vanus.

20 Eelkõige tuleneb direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktist c, et direktiivi kohaldatakse ühendusele antud pädevuse raames „kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes," kui kõne all on eeskätt „töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu".

21 Kuivõrd palgatöötajate seaduse § 2a lõige 3 jätab töölepingu ülesütlemise erihüvitise saajate hulgast üldiselt välja kõik ühe kategooria töötajad, siis puudutab see seadus seega nende töötajate töölt vabastamise tingimusi direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses. Nimetatud direktiiv on seetõttu kohaldatav sellisele olukorrale nagu eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses oleva kohtuasja aluseks olev olukord.

22 Teiseks, mis puudutab küsimust, kas põhikohtuasjas käsitletavad õigusnormid sisaldavad erinevat kohtlemist vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses, siis tuleb meeles pidada, et selle sätte sõnastuse kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte" selle direktiivi kohaldamisel, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi selle direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel. Sama direktiivi artikli 2 lõike 2 punkt a täpsustab, et kui on vaja kohaldada artiklit 1, siis peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel sama direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud teist inimest samalaadses olukorras.

23 Käesoleval juhul toob palgatöötajate seaduse § 2a lõige 3 kaasa tagajärje, et teatavad töötajad jäetakse ilma töölepingu ülesütlemise erihüvitise saamise õigusest üksnes põhjusel, et nad võivad oma töölepingu lõppemisel saada vanaduspensioni, mida tööandja maksab neile pensioniskeemi alusel, millega need töötajad on liitunud enne 50-aastaseks saamist. Samas nähtub toimikust, et vanaduspensioni saamise õiguse suhtes kehtib vanuse alampiiri tingimus, mis O. Anderseni puhul oli

kollektiivlepinguga kokku lepitud 60 aastat. See säte tugineb seega kriteeriumile, mis on lahutamatult seotud töötajate vanusega.

24 Siit järeldub, et põhikohtuasjas käsitletav siseriiklik õigusnorm sisaldab otse vanuse kriteeriumil põhinevat erinevat kohtlemist direktiivi 2000/78 artikli 1 ja artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses.

25 Kolmandaks tuleb kontrollida, kas selline erinev kohtlemine võib olla õigustatud direktiivi 2000/78 artikli 6 alusel.

26 Selles osas sätestab direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimene lõik, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

27 Selleks et hinnata põhikohtuasjas käsitletavate õigusnormidega taotletava eesmärgi õiguspärasust, tuleb ühelt poolt märkida, et töölepingu ülesütlemise erihüvitise eesmärk on – nagu märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, viidates palgatöötajate seaduse eelnõu põhjendustele – aidata eakamaid töötajad, kellel on ühe ja sama tööandja juures pikk tööstaaž, uue töökoha otsimisel. Teiselt poolt, kui tööandja tahtis piirata selle hüvitise andmist töötajatega, kellel töölepingu lõppemise päeval ei ole õigust

saada vanaduspensioni, siis nähtub selle seadusandliku meetme ettevalmistavatest materjalidest, millele eelotsusetaotluse esitanud kohus on viidanud, et see piirang põhineb seisukohal, et pensioniõiguslikud isikud otsustavad tavaliselt tööturult lahkuda.

28 Taani valitsus rõhutas oma kirjalikes märkustes, et palgatöötajate seaduse § 2a lõikega 3 seatud piirang tagab lihtsalt ja ratsionaalselt, et tööandjad ei maksa töölt vabastatud töötajatele, kellel on pikk tööstaaž, kahekordset hüvitist, millel ei oleks tööhõivepoliitika vallas mingit eesmärki.

29 Ettevõttes pika tööstaažiga töötajate kaitse ja neile uue töökoha otsimisel abi osutamise eesmärk, mille jaoks on ette nähtud töölepingu ülesütlemise erihüvitis, kuulub tööhõive- ja tööturupoliitika õiguspäraste eesmärkide kategooriasse direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses.

30 Viimati nimetatud sätte kohaselt võivad need eesmärgid erandina vanuselise diskrimineerimise keelust olla õigustuseks erinevale kohtlemisele, mis on eelkõige seotud järgmiste asjaoludega: „töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine […] vanematele töötajatele […], et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse".

31 Järelikult tuleb selliseid eesmärke nagu need, mida taotlevad põhikohtuasjas käsitletavad õigusnormid, pidada põhimõtteliselt direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõigu kohaseks „siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult" põhjendatud õigustuseks erinevale kohtlemisele vanuse alusel.

32 Järgmisena tuleb selle sätte sõnastusest lähtuvalt kontrollida, kas nende eesmärkide saavutamise vahendid on „asjakohased ja vajalikud". Käesoleval juhul tuleb kontrollida, kas palgatöötajate seaduse § 2a lõige 3 võimaldab saavutada seadusandja taotletavaid tööhõivepoliitika eesmärke, kahjustamata siiski ülemäära nende töötajate õiguspäraseid huve, kes on nimetatud sätte tõttu sellest erihüvitisest ilma jäetud, kuna neil on õigus saada vanaduspensioni, millesse tööandja on teinud sissemakseid (vt selle kohta 16. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa, EKL 2007, lk I-8531, punkt 73).

33 Selles osas tuleb rõhutada, et liikmesriikidel on ulatuslik kaalutlusruum sobivate meetmete valimisel sotsiaal- ja tööhõivepoliitika valdkonda puudutavate eesmärkide saavutamiseks (22. novembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-144/04: Mangold, EKL 2005, lk I-9981, punkt 63, ja eespool viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 68). Selline kaalutlusruum ei tohi aga muuta vanuselise diskrimineerimise keelu põhimõtte rakendamist sisutühjaks (5. märtsi 2009. aasta otsus kohtuasjas C-388/07: Age Concern England, EKL 2009, lk I-1569, punkt 51).

34 Samas ei näi töölepingu ülesütlemise erihüvitise maksmise piiramine üksnes nende töötajatega, kel ei ole nende töölepingu lõppemisel õigust saada vanaduspensioni, millesse tööandja on oma sissemaksetega panustanud, ebamõistlik, kui võtta arvesse seadusandja taotletud eesmärki anda suuremat kaitset töötajatele, kelle jaoks on uue töö otsimine keeruline nende tööstaaži tõttu ettevõttes. Palgatöötajate seaduse § 2a lõige 3 annab ühtlasi võimaluse piirata kuritarvitamise võimalusi juhtudel, kui töötaja saab uue töö otsimise toetamiseks ettenähtud hüvitist, kuid tegelikult jääb pensionile.

35 Seega tuleb märkida, et selline säte nagu palgatöötajate seaduse § 2a lõige 3 ei ole ilmselgelt asjakohatu, et saavutada seadusandja taotletavat tööhõivepoliitika õiguspärast eesmärki.

36 Kontrollida tuleb veel, kas see meede läheb kaugemale sellest, mis on vajalik seadusandja taotletava eesmärgi saavutamiseks.

37 Selles osas nähtub eelotsusetaotluse esitanud kohtu nagu ka põhikohtuasja poolte ja Taani valitsuse selgitustest, et seadusandja püüdis selle ulatusliku kaalutlusruumi teostamisel, mis tal sotsiaal- ja tööhõivepoliitika vallas on, saavutada tasakaalu õiguspäraste, kuid vastandlike huvide vahel.

38 Selgituste kohaselt tasakaalustas seadusandja nende töötajate kaitset, kes oma tööstaaži tõttu ettevõttes on tavaliselt eakamad, nende töötajate kaitsega, kes on nooremad ja ei saa töölepingu ülesütlemise erihüvitist. 22. detsembri 2004. aasta seaduse nr 1417, millega võeti üle direktiiv 2000/78, ettevalmistavad materjalid, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus tsiteeris, näitavad selles osas, et seadusandja võttis arvesse asjaolu, et töölepingu ülesütlemise erihüvitis – kui üht tööstaaži alusel ettevõttes määratletud töötajate kategooriat tugevamalt kaitsev meede – kujutab endast erineva kohtlemise viisi, mis paneb ebasoodsamasse olukorda nooremad töötajad. Taani valitsus väidab seega, et palgatöötajate seaduse § 2a lõikes 3 sätestatud töölepingu ülesütlemise erihüvitise kohaldamisala piiramine ei lähe kaugemale sellest, mis on vajalik sotsiaalse kaitse meetme jaoks, mis ei ole mõeldud noorematele töötajatele kohaldamiseks.

39 Peale selle väitis nimetatud valitsus, et põhikohtuasjas kõnealuse meetmega püütakse tasakaalustada töötajate kaitset ja tööandjate huve. Põhikohtuasjas käsitletava meetmega püütakse seega – kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega ja vajadusega võidelda kuritarvituste vastu – tagada, et töölepingu ülesütlemise erihüvitist makstakse üksnes selleks ettenähtud isikutele, see tähendab neile, kes kavatsevad töötamist jätkata, kuid kel on nende vanuse tõttu üldiselt raskem uut tööd leida. See meede

võimaldab ühtlasi vältida seda, et tööandjad ei peaks maksma töölepingu ülesütlemise erihüvitist isikutele, kellele nad maksavad peale selle alates töölepingu lõppemisest vanaduspensioni.

40 Eeltoodud asjaoludest tuleneb, et palgatöötajate seaduse § 2a lõige 3 ei lähe osas, milles see jätab töölepingu ülesütlemise erihüvitise saajate hulgast välja töötajad, kes hakkavad saama töölepingu lõppemisel oma tööandjalt vanaduspensioni, kaugemale sellest, mis on vajalik selle sättega ühitatavate eesmärkide saavutamiseks.

41 Selle järeldusega ei saa siiski täielikult vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimusele. Viimati nimetatu täpsustas nimelt, et see säte asetab ühesugusesse olukorda isikud, kes hakkavad tegelikult oma tööandjalt vanaduspensioni saama, nende isikutega, kellel on õigus sellist pensioni saada.

42 Taani seadusandja tegutses küll selle nimel, et vältida, et selline väljajätmine ei kahjustaks ülemäära töötajate õiguspäraseid huve. Palgatöötajate seaduse § 2a lõige 3 näeb nimelt alates 1996. aastast ette, et töölepingu ülesütlemise erihüvitisest ilmajätmist ei kohaldata nende töötajate suhtes, kes liitusid tööandja pensioniskeemiga pärast 50. eluaasta täitumist. Nimetatud säte võimaldab seega maksta seda hüvitist töötajatele, kellel on küll õigus pensioni saada, kuid kes ei ole sellesse tööandja pakutavasse pensioniskeemi kuulunud nii kaua, et neil oleks õigus saada sellise suurusega pensioni, mis kindlustaks mõistliku asendussissetuleku.

43 Tõsi on siiski, et palgatöötajate seaduse § 2a lõige 3 toob kaasa selle, et töölepingu ülesütlemise erihüvitise maksmine välistatakse kõikide töötajate suhtes, kellel on töölepingu lõppemisel õigus saada oma tööandjalt vanaduspensioni ning kes on liitunud

selle pensioniskeemiga enne 50-aastaseks saamist. Seega tuleb kontrollida, kas taoline välistamine ei lähe kaugemale sellest, mis on vajalik taotletavate eesmärkide saavutamiseks.

44 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ja Taani valitsuse selgitustest nähtub, et see välistamine põhineb seisukohal, mille kohaselt lahkuvad palgatöötajad tavaliselt tööturult, kui neil tekib õigus tööandja poolt makstavale vanaduspensionile ja kui nad on liitunud selle pensioniskeemiga enne 50-aastaseks saamist. Selle vanusega seotud hinnangu tõttu ei saa töötaja, kes vastab küll tööandja poolt makstava pensioni saamise tingimustele, kuid soovib sellest ajutiselt tööalase karjääri jätkamise tõttu loobuda, töölepingu ülesütlemise erihüvitist, mis on aga tema kaitseks ette nähtud. Seega sel õiguspärasel eesmärgil, et vältida, et kõnealust hüvitist ei makstaks isikutele, kes ei otsi uut tööd, vaid saavad asendussissetulekut tööandja pensioniskeemist makstava vanaduspensioni kujul, toob käsitletav meede kaasa tagajärje, millega jäetakse nimetatud hüvitisest ilma töölt vabastatud, kuid tööturule edasi jääda soovivad töötajad ainult sel põhjusel, et nad võiksid oma vanusest tulenevalt sellist pensioni saada.

45 See meede teeb vanaduspensioni saamiseks õigustatud töötajatele raskemaks nende töötamise õiguse edasise kasutamise, sest uut tööd otsides ei saa nad erinevalt teistest võrdväärse staažiga töötajatest töölepingu ülesütlemise erihüvitist.

46 Peale selle keelab kõnealune meede kõikidel vanuse alusel määratletud töötajate kategooriasse kuuluvatel töötajatel keelduda ajutiselt tööandja poolt makstavast vanaduspensionist, et saada selle asemel töölepingu ülesütlemise erihüvitist, mis on ette nähtud abina uue töö leidmisel. See meede võib seega kohustada töötajaid nõustuma väiksemas summas vanaduspensioniga võrreldes selle pensioniga, mida nad võiksid

saada töötamise jätkamisel kõrgema eani, ja see võib pikema aja vältel tuua kaasa olulise kaotuse sissetulekus.

47 Eeltoodust tuleneb, et kuna palgatöötajate seaduse § 2a lõige 3 ei võimalda maksta töölepingu ülesütlemise erihüvitist töötajale, kellel küll on õigus saada tööandja poolt makstavat vanaduspensioni, kuid kes soovib siiski sellisest pensionist tööalase karjääri jätkamise tõttu ajutiselt loobuda, siis kahjustab nimetatud säte ülemäära sellises olukorras olevate töötajate õiguspäraseid huve ning läheb seega kaugemale sellest, mis on vajalik nimetatud sättega taotletavate sotsiaalpoliitiliste eesmärkide saavutamiseks.

48 Seega ei saa palgatöötajate seaduse § 2a lõikest 3 tulenev erinev kohtlemine olla õigustatud direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 alusel.

49 Järelikult tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille alusel ei saa töötajad, kellel on õigus saada nende tööandja poolt makstavat vanaduspensioni pensioniskeemi alusel, millega need töötajad on liitunud enne 50-aastaseks saamist, ainuüksi eelnimetatud põhjusel töölepingu ülesütlemise erihüvitist, mis on mõeldud ettevõttes üle 12-aastast tööstaaži omavatele töötajatele uue töö leidmise soodustamiseks.

Kohtukulud

50 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille alusel ei saa töötajad, kellel on õigus saada nende tööandja poolt makstavat vanaduspensioni pensioniskeemi alusel, millega need töötajad on liitunud enne 50-aastaseks saamist, ainuüksi eelnimetatud põhjusel töölepingu ülesütlemise erihüvitist, mis on mõeldud ettevõttes üle 12-aastast tööstaaži omavatele töötajatele uue töö leidmise soodustamiseks.

Allkirjad