Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

5. juuli 2012*

Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Vanuse alusel diskrimineerimise keeld — Siseriiklik normistik, mis annab tingimusteta õiguse töötada kuni 67. eluaastani ja lubab töölepingu automaatselt lõpetada selle kuu lõpus, mil töötaja sellesse vanusesse jõuab — Vanaduspensioni summa arvestamata jätmine

Kohtuasjas C-141/11,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Södertörns tingsrätt'i (Rootsi) 18. märtsi 2011. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 21. märtsil 2011, menetluses

Torsten Hörnfeldt

versus

Posten Meddelande AB,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja esimees J. N. Cunha Rodrigues, kohtunikud U. Lõhmus, A. Rosas, A. Arabadjiev (ettekandja) ja C. G. Fernlund,

kohtujurist: Y. Bot,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

— T. Hörnfeldt ise,

— Posten Meddelande AB, esindaja: L. Bäckström,

— Rootsi valitsus, esindaja: A. Falk,

— Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze ja J. Möller,

— Euroopa Komisjon, esindajad: J. Enegren ja K. Simonsson,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta

* Kohtumenetluse keel: rootsi.

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), artikli 6 tõlgendamist.

2 Taotlus esitati T. Hörnfeldti ja tema endise tööandja Posten Meddelande AB vahelises töövaidluses seoses T. Hörnfeldti töölepingu lõppemisega selle kuu viimasel päeval, mil ta sai 67-aastaseks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2000/78 põhjendustes 8, 9 ja 11 selgitatakse:

„8. Euroopa Ülemkogu Helsingi kohtumisel 10. ja 11. detsembril 1999 heakskiidetud 2000. aasta tööhõivesuunistes rõhutatakse vajadust edendada sotsiaalset integratsiooni soodustavat tööturgu, sätestades ühtse meetmete kogumi, mille eesmärgiks on võidelda teatavate rühmade, näiteks puuetega inimeste diskrimineerimise vastu. Suunistes rõhutatakse ka vajadust pöörata erilist tähelepanu vanemate töötajate toetamisele, et suurendada nende osalemist tööjõu hulgas.

9. Töö saamine ja kutsealale pääsemine on kõikidele võrdsete võimaluste tagamisel otsustava tähtsusega, mis aitab oluliselt kaasa kodanike täielikule osalemisele majandus-, kultuuri- ja ühiskondlikus elus ning nende võimete rakendamisele.

[...]

11. […] vanusest […] tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks EÜ asutamislepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel.”

4 Direktiivi 2000/78 artikli 6 „Vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatus” lõike 1 punkt a 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.”

Rootsi õigus

5 Direktiivi 2000/78 sätted, mis käsitlevad vanuse alusel diskrimineerimist, on Rootsi õigusesse üle võetud diskrimineerimist käsitleva seadusega (2008:567) (diskrimineringslagen (2008:567)).

6 Peamised õigusnormid, mis käsitlevad töösuhte kaitset ning töötingimusi, on sätestatud seaduses (1982:80) töösuhte kaitse ja töötingimuste kohta (lagen (1982:80) om anställningsskydd, *SFS* 1982, nr 80; edaspidi „LAS"), mille § 32a näeb ette:

„Käesolevas seaduses sätestatud tingimustel on töötajal õigus jätkata oma töösuhet kuni selle kuu lõpuni, mil ta saab 67-aastaseks."

7 LAS § 33 kohaselt „teatab [tööandja] juhul, kui ta soovib lõpetada töötaja töösuhte selle kuu lõpul, mil töötaja saab 67-aastaseks, temale sellest kirjalikult vähemalt kuu aega ette."

8 LAS § 32a ja § 33 koos moodustavad reegli, mida kutsutakse „67. eluaasta reegliks". Selle reegli kohaselt on igal töötajal tingimusteta õigus töötada kuni selle kuu viimase kuupäevani, mil ta saab 67-aastaseks, sel kuupäeval võib töölepingu lõpetada ilma täiendavate formaalsusteta.

9 Euroopa Kohtule esitatud toimikust selgub, et siseriiklikud õigusnormid, mis võimaldavad töölepingu lõpetada, kui töötajal on õigus saada vanaduspensioni või kui ta on jõudnud teatavasse ikka, sätestati Rootsi õiguses 1974. aastal. Kaheksakümnendatel aastatel langetati pensionilemineku iga ja seetõttu ka töölepingu lõppemise aega 67. eluaastalt 65. eluaastale. 1991. aastal tõsteti pensionilemineku iga 67-le aastale, kuid seadus võimaldas siiski töölepingus või kollektiivlepingus kokku leppida, et tööleping lõpetatakse enne töötaja sellesse ikka jõudmist. 67. eluaasta reegli kohaselt on alates 31. detsembrist 2002 keelatud individuaalse töölepingus või kollektiivlepingus ette näha kohustuslikku pensionilemineku iga, mis oleks madalam kui 67 eluaastat.

10 Lähtudes tööalase karjääri jooksul saadud töötasu arvessevõtmise põhimõttest, mille uus pensionisüsteem nägi ette alates 1. jaanuarist 1996, on pensionisumma kindlaksmääramise aluseks kogu tööalase karjääri jooksul saadud töötasu.

11 T. Hörnfeldti töösuhet reguleeris tööandjate organisatsiooni Almega Tjänsteförbunden'i ning side- ja teenindustöötajate ametiühingu (SEKO) vaheline kollektiivleping.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

12 T. Hörnfeldt asus toona Postverketi nime kandnud ettevõttes (postiteenistus) tööle 1989. aastal. Kuigi ta oli mitmel korral avaldanud soovi rohkem töötada, töötas ta aastatel 1989–2006 vaid üks päev nädalas tunnitasu alusel. Aastatel 2006–2008 töötas T. Hörnfeldt ¾ tööajaga. 11. oktoobrist 2008 kuni 31. maini 2009 töötas ta tähtajatu töölepingu alusel ¾ tööajaga.

13 T. Hörnfeldt sai 67-aataseks 15. mail 2009 ning tema tööleping lõpetati selle kuu viimasel päeval LAS-s ja tema töösuhet reguleerivas kollektiivlepingus sätestatud 67. eluaasta reegli alusel. Pensioni netosumma, mida ta sellest ajast alates saab, on 5847 Rootsi krooni kuus.

14 T. Hörnfeldt esitas eelotsusetaotluse esitanud kohtusse hagi, nõudes oma töölepingu lõpetamise otsuse tühistamist selle alusel, et 67. eluaasta reegel kujutab endast õigusevastast ealist diskrimineerimist.

15 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, tuginedes eelkõige 22. novembri 2005. aasta otsusele kohtuasjas C-144/04: Mangold (EKL 2005, lk I-9981), et siseriiklik seadus ja kollektiivlepingud, mis sätestavad töölepingu automaatse lõppemise selle kuu lõpus, mil töötaja saab 67-aastaseks, kujutavad endast töötajate erinevat kohtlemist otseselt vanuse alusel. Seega tõusetub eelotsusetaotluse esitanud kohtul küsimus, kas erinevat kohtlemist võib objektiivselt ja mõistlikult põhjendada õigustatud eesmärkidega ning kas see on nende eesmärkide saavutamiseks sobiv ja vajalik.

16 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tõdeb esiteks, et 67. eluaasta reegel kehtestati selleks, et anda inimestele võimalus töötada kauem ning suurendada oma pensioni. See kohus märgib, et kõnealust reeglit võib pidada selliste poliitikavaldkondade, nagu riigi rahandus, tööhõive ja tööturg, eesmärkide tasakaalustamise tulemuseks. Samas märgib ta, et LAS seletuskirjas ei ole esitatud ühtegi selget põhjust, miks peaks tööandjal olema tingimusteta õigus lõpetada tööleping kõnealusel ajal.

17 Teiseks tuleneb eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul Euroopa Kohtu 16. oktoobri 2007. aasta otsusest kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa (EKL 2007, lk I-8531), et töötaja teatavasse vanusesse jõudmisel temaga töölepingu lõpetamise üks tingimus on see, et töötajal on õigus saada rahalist kompensatsiooni vanaduspensioni näol, mis põhineb kohustusliku kogumispensioni maksetel. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul ei käsitlenud Euroopa Kohus 12. oktoobri 2010. aasta otsuses kohtuasjas C-45/09: Rosenbladt (EKL 2010, lk I-9391) huvitatud isiku poolt saadava pensioni suurust. Antud juhul pole 67. eluaasta reeglil mingisugust seost pensioni suurusega, mida töötaja võib saada.

18 Neil asjaoludel otsustas Södertörns tingsrätt menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas selline siseriiklik õigusnorm nagu „67. eluaasta reegel”, mis on aluseks isikute erinevale kohtlemisele vanuse alusel, võib olla õiguspärane juhul, kui õigusnormi loomise konteksti või muu teabe põhjal ei ole võimalik selgelt kindlaks teha, millisel eesmärgil ja otstarbel see õigusnorm kehtestati?

2. Kas selline siseriiklik pensionilejäämist käsitlev õigusnorm nagu „67. eluaasta reegel”, millest ei tehta erandeid ning mille puhul ei võeta arvesse selliseid tegureid nagu pensioni suurus, mida huvitatud isik võib saada, läheb kaugemale sellest, mis on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik?”

Eelotsuse küsimuste analüüs

19 Nende kahe küsimusega, mida tuleb käsitleda koos, tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm nagu põhikohtuasjas käsitletav, mis võimaldab tööandjal lõpetada töötaja töölepingu pelgalt selle alusel, et töötaja on saanud 67-aastaseks, ning mis ei võta arvesse pensioni suurust, mida huvitatud isik võib saada.

20 Nagu eelotsusetaotlusest ja Euroopa Kohtule esitatud märkustest selgub, on teada, et 67. eluaasta reegel – mille kohaselt on igal töötajal tingimusteta õigus töötada kuni selle kuu viimase kuupäevani, mil ta saab 67-aastaseks; sel kuupäeval võib töölepingu lõpetada ilma täiendavate formaalsusteta, välja arvatud juhul, kui töötaja ja tööandja vahelises lepingus on kokku lepitud teisiti – kujutab endast erinevat kohtlemist vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 punkti a mõttes.

21 Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimesest lõigust tuleneb siiski, 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 sobivad ja vajalikud.

22 Esitatud küsimustele vastamiseks tuleb seega kontrollida, kas 67. eluaasta reeglil on õigustatud eesmärk ning kas selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud.

23 Tuleb uurida, mis on selle tagajärjeks, et LAS-is ei ole selget märget 67. eluaasta reegli ja konkreetsemalt § 33 eesmärgi kohta. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul ei selgitata LAS-is täpsemalt eesmärki, mida 67. eluaasta reegel taotleb, seades töötajatele vanusepiiri 67 aastat.

24 See asjaolu ei ole siiski määrava tähtsusega. Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikest 1 ei saa järeldada, et taotletava eesmärgi kohta täpsemate siseriiklike sätete puudumine välistaks automaatselt selle, et niisugused sätted võiksid olla nimetatud artikli alusel õigustatud. Kui see täpsustus puudub, siis on oluline, et teised asjaomase meetme üldisest kontekstist tulenevad tegurid võimaldaksid tuvastada eesmärgi, millest meede on kantud, et saaks kohtulikult kontrollida selle eesmärgi õigustatust ning selle saavutamiseks kasutatud vahendite sobivust ja vajalikkust (vt 21. juuli 2011. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-159/10 ja C-160/10: Fuchs ja Köhler, EKL 2011, lk I-6919, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

25 Nagu eelotsusetaotlusest selgub, on LAS-i ja diskrimineerimist käsitleva seaduse (2008:567) seletuskirjades toodud mitu eesmärki, mis puudutavad tööjõupoliitikat ja tööturgu. Seletuskirja kohaselt on 67. eluaasta reegli eesmärk eelkõige suurendada tulevast pensionisummat, võimaldades töötada pärast 65. eluaastat, ja korvata töötajate eelseisvast pensionilejäämisest tingitud tööjõupuudust. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib veel, et võrdõiguslikkuse ombudsmani (Diskrimineringsombudsman) sõnul on 67. eluaasta reegel põhjendatud noorematele töötajatele tööturul kohtade vabastamisega.

26 Rootsi valitsus kinnitab, et 67. eluaasta reegli eesmärk on esiteks vältida töölepingu lõpetamisi alandavates tingimustes töötajate kõrge ea tõttu, teiseks võimaldada pensionisüsteemi kohandamist, mis tugineb kogu tööalase karjääri jooksul saadud töötasu arvessevõtmise põhimõttele, kolmandaks vähendada nende isikute takistusi, kes tahavad töötada pärast 65. aastaseks saamist, neljandaks kohanduda demograafiliste muutustega ja ennetada tööjõupuuduse ohtu, viiendaks kehtestada õigus, kuid mitte kohustus töötada kuni 67. eluaastani selles tähenduses, et töösuhe võib kesta kauem kui 65. eluaastani. Kohustusliku pensionilemineku ea kehtestamine võimaldab lihtsustada ka noorte sisenemist tööturule.

27 Nimetatud valitsuse sõnul väljendab see piirang tööturu osapoolte vahel juba pikemat aega valitsevat poliitilist ja sotsiaalset konsensust. See konsensus väljendab tööjõupoliitika eesmärki innustada eakaid töötajaid oma karjääri jätkama, ja tasakaalustab omavahel töötaja huvi kaua töötada ja seadusandja tahte soodustada, et aktiivsest elust pensionile minek toimuks sujuvalt.

28 Euroopa Kohus on leidnud, et nende töötajate töölepingute automaatne lõppemine, kes vastavad vanaduspensioni saamiseks vajalikele vanuse ja tehtud sissemaksete tingimustele, on pikka aega olnud paljude liikmesriikide tööõiguse osa ning see on töösuhetes laialt levinud. See mehhanism põhineb poliitiliste, majanduslike, sotsiaalsete, demograafiliste ja/või eelarveliste kaalutluste tasakaalul ning sõltub valikust, kas pikendada töötajate tööelus osalemist või vastupidi näha ette nende varasem pensionile jäämine (eespool viidatud kohtuotsus Rosenbladt, punkt 44).

29 Peale selle on töölevõtmise edendamine kohtupraktika kohaselt vaieldamatult liikmesriikide sotsiaal- või tööhõivepoliitika õiguspärane eesmärk, eriti juhul, kui soovitakse soodustada noorte pääsu teatavale kutsealale (18. novembri 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-250/09 ja C-268/09: Georgiev, EKL 2010, lk I-11869, punkt 45, ning eespool viidatud kohtuotsus Fuchs ja Köhler, punkt 49).

30 Seega, niisuguseid eesmärke, nagu tõi esile Rootsi valitsus, tuleb vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikele 1 pidada põhimõtteliselt „siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult” põhjendatud õigustuseks sellise vanuse alusel erinevale kohtlemisele, nagu on sätestatud LAS §-is 33 (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Rosenbladt, punkt 45).

31 Lisaks tuleb kõnealuse artikli 6 lõike 1 sätte sõnastusest lähtuvalt veel kontrollida, kas nende eesmärkide saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud.

32 Võttes arvesse liikmesriikidele ja vastavalt asjaoludele ka tööturu osapooltele antud ulatuslikku kaalutlusruumi siseriiklikul tasandil nii sotsiaal- ja tööhõivepoliitika vallas kindla eesmärgi järgimise üle otsustamisel, kui ka selle saavutamise meetmete määratlemisel, ei tundu ebamõistlik, kui tööturu osapooled leiavad, et selline meede nagu 67. eluaasta reegel võib olla eespool märgitud eesmärkide saavutamiseks sobiv (vt selle kohta analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Rosenbladt, punktid 41 ja 69).

33 Ühelt poolt võib mõönda, et 67. eluaasta reegel – kehtestades õiguse töötada kuni selle vanuseni – võimaldab vähendada nende isikute takistusi, kes tahavad töötada pärast 65-aastaseks saamist, kohandada pensionisüsteeme vastavalt kogu tööalase karjääri jooksul saadud töötasu arvessevõtmise põhimõttele, kohanduda demograafilise arenguga ja ennetada tööjõupuudust.

34 Teiselt poolt võib mõönda ka seda, et 67. eluaasta reegel – lubades tööandjal töölepingu lõpetada, kui töötaja on jõudnud sellesse ikka – võimaldab vältida töölepingu lõpetamist alandavates tingimustes nende töötajatega, kes on eakad. Samuti võib mõönda, et sõltuvalt olukorrast kõnealusel tööturul või ettevõttes võimaldab see reegel juhul, kui asjassepuutuvate töötajate arv on piiratud, lihtsustada noorte tööturule sisenemist ja/või seal püsimist.

35 Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib sisuliselt, kas LAS §-is 33 ette nähtud töölepingu automaatse lõppemise mehhanism on ilmtingimata vajalik, kuna see ei näe ette, et võiks arvesse võtta pensioni suurust, mida huvitatud isik võib saada.

36 T. Hörnfeldt rõhutab seoses sellega, et kuna ta töötas pikka aega osalise tööajaga, oli ta tööturul ebanormaalselt lühikest aega ja seetõttu on tema pensioni suurus ebamõistlikult väike. Kui tema tööleping saaks veel kaks või kolm aastat kesta, võimaldaks see tõsta tema pensioni suurust umbes 2000 Rootsi krooni võrra kuus. T. Hörnfeldt märgib, et seega peab olema lubatud teha 67. eluaasta reeglist erand nende töötajate suhtes, kes sarnaselt temaga soovivad töötamist jätkata.

37 Tuleb märkida, et direktiivis 2000/78 ette nähtud keeldu vanuse alusel diskrimineerida tuleb tõlgendada, arvestades õigust tööle, mida tunnustab Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 15 lõige 1. Seetõttu tuleb pöörata erilist tähelepanu eakamate töötajate osalemisele tööelus ning ka majanduslikus, kultuuri- ja ühiskondlikus elus. Selle vanusegrupi hoidmine tööelus soodustab tööjõu mitmekesisust, mis on üks direktiivi 2000/78 põhjenduses 25 tunnustatud eesmärkidest. Niisugune tööelus hoidmine panustab ka asjaomaste töötajate isiklikku arengusse ja nende elukvaliteeti, kooskõlas kaalutlustega, mida ühenduse seadusandja väljendas selle direktiivi põhjendustes 8, 9 ja 11 (eespool viidatud kohtuotsus Fuchs ja Köhler, punktid 62 ja 63.

38 Selleks et hinnata, kas põhikohtuasjas käsitletav meede läheb kaugemale sellest, mis on vajalik taotletavate eesmärkide saavutamiseks ja kas see kahjustab ülemäära nende töötajate huve, kes saavad 67-aastaseks, tuleb seda meedet vaadelda nende õigusnormide kontekstis, kuhu see asetub ning võtta arvesse nii meetmest puudutatud isikutele tekkida võivat kahju kui kasu, mida sellest saab ühiskond üldiselt ja sellesse kuuluvad üksikisikud (eespool viidatud kohtuotsus Rosenbladt, punkt 73.

39 Selle kohta tuleb esiteks märkida, et 67. eluaasta reegel annab tööturu osapooltele võimaluse kasutada individuaalsete lepingute, kokkulepete või kollektiivlepingute näol töölepingu automaatse lõpetamise mehhanismi alles 67. eluaastast alates, kuna LAS § 32a keelab näha ette kohustuslikku pensionilemineku iga, mis on madalam kui 67. eluaastat. Niisiis annab see artikkel töötajale tingimusteta õiguse töötada kuni 67-aastaseks saamiseni eelkõige selleks, et suurendada töötasu, mille alusel pension arvutatakse, ning suurendada selliselt pensioni suurust.

40 Teiseks ei too LAS §-is 33 ette nähtud meetmest tulenev töölepingu õiguspärane lõppemine automaatselt kaasa seda, et puudutatud isikuid kohustatakse lõplikult tööturult lahkuma. Ühelt poolt ei kehtesta nimetatud artikkel automaatse pensionile saatmise kohustuslikku korda, vaid näeb ette tingimused, mil tööandja võib vanuse alusel diskrimineerimise keelust erandi teha ja lõpetada töötaja töölepingu selle alusel, et viimane on saanud 67. aastaseks.

41 Teiselt poolt väidab Rootsi valitsus, et kui tööleping lõpetatakse, võib tööandja pakkuda töötajale tähtajalist töölepingut. Tööandja ja töötaja võivad siis lepingu kestuse üle vabalt kokku leppida ning võivad vajaduse korral seda ka uuendada.

42 Kolmandaks ei lähtu 67. eluaasta reegel üksnes konkreetsesse ikka jõudmisest, vaid arvestab ka asjaolu, et töötaja saab oma tööalase karjääri lõppedes rahalist kompensatsiooni asendussissetulekuna vanaduspensioni näol (vt selle kohta analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Rosenbladt, punkt 48).

43 Euroopa Kohtule esitatud märkustest tuleneb, et ühelt poolt vastab LAS §-is 33 määratletud vanus seaduslikule pensionieale põhikohtuasja asjaolude asetleidmise ajal, ja teiselt poolt on see vanus kõrgem vanusest, mil tekib õigus saada pensioni, mis üldiselt koosneb kolmest osast: töötasupõhine pension, kogumispension ja lisapension.

44 Neljandaks, Euroopa Kohtule esitatud märkustest ilmneb, et need isikud, kellel on õigus töötasupõhisele pensionile või kelle pension on väike, võivad alates 65. eluaastast saada tagatud põhipensioni, eluaseme- ja/või vanadustoetust.

45 Sellega seoses tuleb meenutada, et eespool viidatud kohtuotsuse Rosenbladt punktis 47 jõudis Euroopa Kohus järeldusele, et puudutatud töötajate õiguspäraste huvide ülemäärase kahjustamisega ei olnud tegemist, kuigi selle kohtuotsuse aluseks olevas asjas oli pensionilemineku iga madalam, kui on ette nähtud LAS §-is 33, ja G. Rosenbladti saadav pension oli hulga madalam kui see, mida võib saada T. Hörnfeldt.

46 Arvestades eeltoodud asjaolusid – mille õigsust peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima –, ei ole alust kinnitada, et selline meede nagu põhikohtuasjas käsitletav oleks direktiiviga 2000/78 vastuolus.

47 Järelikult tuleb esitatud küsimustele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugune siseriiklik meede nagu põhikohtuasjas käsitletav –, mis võimaldab tööandjal lõpetada töötaja töölepingu pelgalt selle alusel, et töötaja on saanud 67-aastaseks, ning mis ei võta arvesse pensioni suurust, mida huvitatud isik võib saada –, kui sellel meetmel on objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat ja tööturgu hõlmav õiguspärane eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud.

Kohtukulud

48 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 (teine koda) otsustab:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 6 lõike 1 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugune siseriiklik meede nagu põhikohtuasjas käsitletav –, mis võimaldab tööandjal lõpetada töötaja töölepingu pelgalt selle alusel, et töötaja on saanud 67-aastaseks, ning mis ei võta arvesse pensioni suurust, mida huvitatud isik võib

saada–, kui sellel meetmel on objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat ja tööturgu hõlmav õiguspärane eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud.

Allkirjad