KOHTUJURISTI ETTEPANEK
VERICA TRSTENJAK
esitatud 28. aprillil 2010[1]

Sisukord

I. Kohaldatav õigus ..... I - 9400

A. Ühenduse õigus ..... I - 9400

B. Siseriiklik õigus ..... I - 9402

1. Sotsiaalkindlustusseadustiku VI raamat ..... I - 9402

2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ..... I - 9403

3. Kollektiivleping ..... I - 9404

II. Kohtuasja asjaolud ..... I - 9405

III. Menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus ..... I- 9406

IV. Eelotsuse küsimused ja menetlus Euroopa Kohtus ..... I- 9406

V. Iirimaa valitsuse üldine vastuväide Euroopa Kohtu pädevuse suhtes ..... I - 9407

VI. Sissejuhatavad märkused direktiivi 2000/78 ja asjakohase sätte kohaldatavuse kohta .... I- 9408

A. Direktiivi 2000/78 kohaldatavus ..... I - 9408

B. Direktiivi 2000/78 asjakohane säte ..... I- 9408

VII. Esimene eelotsuse küsimus ..... I - 9409

A. Menetlusosaliste väited ja argumendid ..... I - 9409

1 – Algkeel: saksa.

B. Hinnang ..... I - 9411

1. Vastuvõetavus ..... I - 9411

2. Kooskõla direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1 ..... I- 9411

a) Liikmesriikide õigusnormid, millest võib tuleneda eripädevus leppida kollektiivlepingutes kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid ..... I - 9412

b) Täiendavad märkused seoses direktiivi rakendamisega tööturu osapoolte poolt ..... I- 9414

i) Ülevõtmine tööturu osapoolte poolt direktiivi artikli 18 alusel ..... I- 9414

ii) Kollektiivleping „palja" üldklausli alusel ..... I- 9415

3. Kokkuvõte ..... I - 9415

VIII. Järgmised eelotsuse küsimused ..... I - 9416

A. Vastuvõetavus ..... I - 9417

B. Järgmiste eelotsuse küsimuste ese ..... I - 9417

C. Tööturu osapooltele seadusega antud pädevus leppida kollektiivlepingus kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid ..... I - 9418

1. Taotletud eesmärkide väljaselgitamine ..... I - 9419

2. Eesmärkidele esitatavad nõuded ..... I - 9420

a) Õigustatus ..... I - 9420

b) Piisav konkreetsus ..... I - 9420

c) Ajaline aspekt ..... I - 9421

3. Objektiivne põhjendus ..... I - 9421

a) Menetlusosaliste väited ja argumendid ..... I - 9421

b) Hinnang ..... I - 9422

i) Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 teises lõigus loetletud tüüpjuhtumite tähendus ..... I - 9422

ii) Üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kooskõla direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõiguga ..... I - 9423

– Seadusandja kaalutlus ..... I - 9423

– Kontrolli piiratud ulatus ..... I - 9424

– Asjaomase kaalumise kontroll ..... I - 9424

c) Kokkuvõte ..... I - 9427

4. Pädevuse delegeerimine tööturu osapooltele ..... I - 9427

a) Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud tingimuste täitmise tagamine ..... I - 9428

b) Direktiivi 2000/78 artikli 18 esimeses lõigus viidatud taotluse vajalikkus .. I - 9430

5. Kokkuvõte ..... I - 9431

D. RTV § 19 punktis 8 sätestatud üldise pensionieaga seotud vanusepiir ..... I - 9432

1. Taotletud eesmärkide väljaselgitamine ..... I - 9432

2. Eesmärkidele esitatavad nõuded ..... I - 9432

3. Mitme eesmärgi taotlemine, millest kõik ei ole õiguspärased eesmärgid ..... I - 9433

4. Objektiivne põhjendatus ..... I - 9434

a) Kollektiivlepingu poolte teostatud kaalumine ..... I - 9434

b) Kaalumise kontroll ..... I - 9435

i) Üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kohaldamine muutmatul kujul ..... I - 9435

– Menetlusosaliste väited ja argumendid ..... I - 9435

– Hinnang ..... I - 9437

Ajalised aspektid ..... I - 9437

Konkreetse majandusvaldkonna erikontroll ..... I - 9437

Erimeetmetega piirdumata jätmine ..... I - 9438

ii) Noorte töötajate töölevõtmise kohustuse puudumine ..... I - 9439

– Menetlusosaliste argumendid ..... I - 9440

– Hinnang ..... I - 9440

iii) Võimalus võtta üldise pensionieaga seotud vanusepiiri ületanud töötajad uuesti tööle ..... I - 9441

iv) Töösuhte kokkuleppelise pikendamise võimalus ..... I - 9442

– Menetlusosaliste argumendid ..... I - 9442

– Hinnang ..... I - 9442

v) Pensioninõuete ebapiisavus ..... I - 9444

– Menetlusosaliste argumendid ..... I - 9444

– Hinnang ..... I - 9445

5. Kokkuvõte ..... I - 9446

IX. Järeldus ..... I - 9446

X. Ettepanek ..... I - 9448

1. Käesolevas EÜ artikli 234 [2] alusel algatatud eelotsusemenetluses on tegemist kokkulepetega, mille kohaselt lõpeb töösuhe ilma etteteatamiseta põhimõtteliselt siis, kui töötaja on jõudnud üldisesse riikliku vanaduspensioni saamise ikka (edaspidi „üldise pensionieaga seotud vanusepiir"). Selliste üldise pensionieaga seotud vanusepiiride õigusliku lubatavuse ja majandusliku otstarbekuse üle toimuvad arutelud, kus esitatakse üksteisele vastukäivaid seisukohti. [3] Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada, kas kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiir on kooskõlas nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivis 2000/78/EÜ – millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel [4] (edaspidi „direktiiv 2000/78") – sätestatud vanuselise diskrimineerimise keeluga. Käesolev menetlus pakub Euroopa Kohtule eelkõige pärast kohtuotsuseid Palacios de la Villa [5], Age Concern England [6] ja Petersen [7] võimaluse edasi arendada ja täpsustada oma praktikat nimetatud direktiivi artikli 6 kohta, mille kohaselt võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on objektiivselt põhjendatud õiguspärane eesmärk.

I. Kohaldatav õigus

A. *Ühenduse õigus* [8]

2. Direktiiviga 2000/78 kehtestati üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

3. Direktiivi põhjenduse 14 kohaselt ei piira direktiiv pensioniiga sätestavaid siseriiklikke õigusnorme.

4. Vastavalt direktiivi põhjendusele 25 on vanuselise diskrimineerimise keelamisel oluline osa tööhõivesuunistes kehtestatud eesmärkide täitmisel ja tööjõu mitmekesisuse soodustamisel. Teatavatel asjaoludel võib vanusega seotud erinev kohtlemine siiski olla

2 – Vastavalt 13. detsembri 2007. aasta Lissaboni lepingule, millega muudetakse Euroopa Liidu lepingut ja Euroopa Ühenduse asutamislepingut (ELT C 306, lk 1), on eelotsusemenetlus nüüd reguleeritud Euroopa Liidu toimimise lepingu artikliga 267.

3 – Sissejuhatuseks teemasse ja ülevaate saamiseks vt O'Cinneide, C., „Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften", *Europäische Gemeinschaften*, 2005, lk 45–47. Kriitika kohta vt Bredt, S., „Compulsory retirement as an instrument to strengthen labour market opportunities for young employment seekers? An annotation to the European Court of Justice's decision C-411/05 – Palacios de la Villa", *European Journal of Social Security*, 2008, lk 190 jj, ja Temming, F., „The Palacios Case: Turning Point in Age Discrimination Law?", *European Law Reporter*, 2007, lk 382 jj.

4 – EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/ 04, lk 79.

5 – Euroopa Kohtu 16. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa (EKL 2007, lk I-8531).

6 – Euroopa Kohtu 5. märtsi 2009. aasta otsus kohtuasjas C-388/07: Age Concern England (EKL 2009, lk I-1569).

7 – Euroopa Kohtu 12. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-341/08: Petersen (EKL 2010, lk I-47).

8 – Käesolevas ettepanekus kasutatakse ühenduse õiguse mõistet, kuivõrd *ratione temporis* on veel kohaldatav ühenduse õigus ja mitte liidu õigus.

õigustatud ja seetõttu on vaja erisätteid, mis vastavalt olukorrale liikmesriikides võivad erineda. Selle põhjenduse kohaselt tuleb tingimata teha vahet erineval kohtlemisel, mis on põhjendatud eelkõige tööhõivepoliitika ning tööturu ja kutseõppe õiguspäraste eesmärkidega, ja diskrimineerimisel, mis tuleb keelata.

5. Direktiivi artikli 1 kohaselt on selle 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.

6. Direktiivi artiklis 2 on määratletud diskrimineerimise mõiste. Nimetatud sätte lõike 1 kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte" kõnealuse direktiivi kohaldamisel, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel. Selle sätte lõike 2 punkti a kohaselt 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.

7. Direktiivi artikkel 3 reguleerib direktiivi kohaldamisala. Nimetatud sätte lõike 1 punkti c kohaselt kohaldatakse käesolevat direktiivi ühendusele antud pädevuse piires kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu.

8. Direktiivi artikli 6 ese on vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatus. Selle artikli lõige 1 sätestab:

„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 õiguspärane 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."

9. Direktiivi artikli 18 esimene lõik sätestab:

„Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigusnormid vastu hiljemalt 2. detsembriks 2003 või võivad käesoleva direktiivi rakendamise selle kollektiivlepinguid käsitlevas osas usaldada tööturu osapooltele nende ühise taotluse põhjal. Sel juhul tagab liikmesriik, et hiljemalt 2. detsembriks 2003 on tööturu osapooled kokkuleppel kehtestanud vajalikud meetmed, kusjuures asjaomased liikmesriigid peavad võtma kõik vajalikud meetmed, mis võimaldavad neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile."

10. Vastavalt direktiivi artikli 18 teise lõigu esimesele lausele võivad liikmesriigid, et arvesse võtta eritingimusi, saada pärast 2. detsembrit 2003 vajaduse korral kolmeaastase lisaaja, et rakendada käesoleva direktiivi vanuse ja puude alusel diskrimineerimist käsitlevaid sätteid. Kuna Saksamaa Liitvabariik taotles kõnealust lisaaega direktiivi ülevõtmiseks, lõppes ülevõtmise tähtaeg selle liikmesriigi jaoks alles 2. detsembril 2006.

B. *Siseriiklik õigus*

1. Sotsiaalkindlustusseadustiku VI raamat

11. Sozialgesetzbuch'i (sotsiaalkindlustusseadustik) kuuenda raamatu (edaspidi „SGB VI") 1. jaanuarist 1992 kuni 31. juulini 1994 kehtinud redaktsiooni § 41 lõike 4 kolmas lause sätestas:

„Kokkulepe, mille kohaselt töösuhe lõpeb kuupäeval, mil töötajal tekib õigus vanaduspensionile, on kehtiv ainult juhul, kui kokkulepe on sõlmitud viimase kolme aasta jooksul

enne nimetatud kuupäeva või on töötaja poolt kinnitatud.” [9]

12. SGB VI järgmise, 1. augustist 1994 kuni 31. juulini 2007 kehtinud redaktsiooni § 41 lõike 4 kolmas lause sätestas:

„Kokkulepet, mis näeb ette töötaja töösuhte lõpetamise ilma ülesütlemiseta kuupäeval, mil töötajal tekib enne 65-aastaseks saamist õigus taotleda vanaduspensioni, käsitatakse töötaja suhtes sellisena, nagu see oleks sõlmitud tema 65-aastaseks saamisel, välja arvatud juhul, kui kokkulepe on sõlmitud viimase kolme aasta jooksul enne nimetatud kuupäeva või on töötaja poolt kinnitatud. [10]”

13. SGB VI järgmise, 1. jaanuarist 2008 kehtiva redaktsiooni § 41 teine lause sätestab:

„Kokkulepet, mis näeb ette töötaja töösuhte lõpetamise ilma etteteatamiseta kuupäeval, mil töötajal tekib enne üldisesse pensioniikka jõudmist õigus taotleda vanaduspensioni, käsitatakse töötaja suhtes sellisena, nagu see oleks sõlmitud tema jõudmisel üldisesse pensioniikka, välja arvatud juhul, kui kokkulepe on sõlmitud viimase kolme aasta jooksul enne nimetatud kuupäeva või töötaja poolt viimase kolme aasta jooksul enne nimetatud kuupäeva kinnitatud. [11]”

2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

14. Saksamaa seadusandja võttis direktiivi 2000/78 ülevõtmiseks 14. augustil 2006 vastu Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz’i (võrdse kohtlemise seadus; edaspidi „AGG”). [12] § 1 kohaselt on AGG eesmärk hoida ära või kõrvaldada igasugune ebasoodsamasse olukorda seadmine rassi või etnilise päritolu, soo, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.

15. Vastavalt AGG § 2 lõikele 4 kehtivad töölt vabastamise suhtes eranditult sätted, mis reguleerivad üld- ja erikaitset töölt vabastamise eest.

16. AGG jõustumise ajal oli AGG § 10 sõnastatud järgmiselt:

„Vanuse alusel erineva kohtlemise lubatavus

Olenemata §-st 8, on erinev kohtlemine vanuse alusel lubatud ka siis, kui see on objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud ning põhineb õiguspärasel eesmärgil. Kõnealuse eesmärgi

9 – *Bundesgesetzblatt* (edaspidi *„BGBl.”)*I, 1989, lk 2261.
10 – *BGBl.* I, 1994, lk 1797.
11 – *BGBl.* I, 2007, lk 554.
12 – *BGBl.* I, 2006, lk 1897.

saavutamise vahendid peavad olema asjakohased ja vajalikud. Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

[...]

5. kokkulepe, mis näeb ette töösuhte lõppemise ilma ülesütlemiseta kuupäeval, mil töötajal tekib õigus taotleda vanaduspensioni; see ei piira SGB VI § 41 kohaldamist,

[...]

7. individuaalne või kollektiivlepinguga reguleeritud kokkulepe selle kohta, et teatavas vanuses ja teatavat aega ettevõttes töötanud töötajate töölepinguid ei saa üles öelda, eeldusel et seeläbi ei vähendata olulisel määral Kündigungsschutzgesetz'i (seadus kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel) § 1 lõike 3 kohase sotsiaalse valiku raames teiste töötajate kaitset töölepingu ülesütlemise korral."

17. Punkt 7 tunnistati siiski alates 12. detsembrist 2006 [13] kehtetuks. Seega ei ole käesoleva kohtuasja asjaoludele kohaldatava AGG redaktsiooni § 10 punkt 7 enam kehtiv.

13 – *BGBl.* I, 2007, lk 2742.

3. Kollektiivleping

18. Käesoleva kohtuasja asjaoludele kohaldatava Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung'i (koristusettevõtete töötajate raamkollektiivleping; edaspidi „RTV") sõlmisid 2004. aastal tööandjate esindajana Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (Saksamaa koristusettevõtete liit) ja töötajate esindajana Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (ehitus-, põllumajandus- ja keskkonnatöötajate ametiühing). RTV § 19 punkt 8 sätestab:

„Kui konkreetses töölepingus ei ole kokku lepitud teisiti, lõpeb töösuhe selle kalendrikuu lõpus, mil töötajal tekib õigus vanaduspensionile, välja arvatud pensionile, mida töötaja võib saada enne tema puhul määravat pensioniiga, kuid hiljemalt selle kuu lõpus, mil töötaja saab 65-aastaseks."

19. Varasemates raamkollektiivlepingutes lepiti RTV § 19 punktiga 8 võrreldavas sättes esmakordselt kokku 8. mail 1987. Alates 1987. aasta augustist on vanusepiir 65. eluaasta. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Saksamaa majandus- ja tööministeerium) tunnistas RTV alates 1. jaanuarist 2004 üldkohaldatavaks. Üldkohaldatavuse tagajärjel kehtib RTV ka nende tööandjate ja töötajate suhtes, kellele see ei ole siduv juba

tööandjate liitu kuulumise või ametiühingu liikmeks olemise kaudu. RTV § 19 punkti 8 ei ole muudetud ei enne AGG jõustumist, selle jõustumisel ega ka pärast selle jõustumist.

20. Saksamaa Liitvabariigis tõstetakse üldist pensioniiga 65. eluaastalt järk-järgult 67. eluaastale. Hageja suhtes, kes on sündinud 1943. aastal, kehtib siiski endiselt 65-aastaselt saabuv pensioniiga.

II. Kohtuasja asjaolud

21. Põhikohtuasja kostja (edaspidi „kostja") on ettevõtja hoonete koristuse valdkonnas. Kostja ettevõttes töötab mitu töötajat, kes on vanemad kui 65-aastased ja ka vanemad kui 70-aastased.

22. Põhikohtuasja hageja (edaspidi „hageja") on sündinud 26. mail 1943, ta on abielus ja tal on poeg, kelle puude raskusaste on 100. Tema abikaasa on pensionär. Juba 39 aastat koristab hageja Bundeswehr'i kasarmut Hamburg-Blankeneses, alates 1. novembrist 1994 teeb ta seda kostja töötajana. Hageja ei ole ametiühingu liige.

23. Kostja ja hageja vahel 10. oktoobril 1994 sõlmitud töölepingu alusel (edaspidi „leping") võeti hageja tööle „kasarmu koristajana". Tööaeg päevas oli 2 tundi, tööaeg nädalas 10 tundi. Kostja maksis hagejale viimati brutotöötasu 307,48 eurot. Lepingus on viide RTV-le.

24. Viidates RTV § 19 punktile 8, teatas kostja 14. mai 2008. aasta kirjas hagejale, et hageja töösuhe lõpeb 31. mail 2008, seega selle kalendrikuu lõpus, mil ta saab 65-aastaseks ja jõuab seega riikliku vanaduspensioni saamise ikka. Hageja esitas 18. mai 2008. aasta kirjas töösuhte lõppemise suhtes vastuväite. Ta teatas, et tahab töötamist jätkata, ja pakkus ennast töötajana uuesti. Alates 1. juunist 2008 ei tööta hageja enam kostja juures, kuid kostja pakkus hagejale töölepingut tingimusel, et juhul kui kohus loeb lepingu ülesütlemise kehtivaks, lõpeb leping automaatselt. Alates 1. juunist 2008 sai hageja pensioni riiklikust pensionifondist. Igakuise pensioni brutosumma on 253,19 eurot, netosumma seega 228,26 eurot.

III. Menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus

25. Hageja esitas 28. mail 2008 hagi eelotsusetaotluse esitanud kohtule. Hageja arvates on tema töösuhe kostjaga kehtiv ka pärast 31. maid 2008 ning ta esitab asjaomased nõuded. Kostja on RTV § 19 punktile 8 viidates seisukohal, et töösuhe on lõppenud, ja palub jätta hagi rahuldamata. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab küll lepingus sisalduvat viidet RTV-le kehtetuks, kuid leiab, et RTV § 19 punkt 8 kuulub selle üldkohaldatavaks tunnistamisest tulenevalt kohaldamisele. Eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtleb RTV § 19 punkti 8 kooskõlas direktiivis 2000/78 sätestatud vanuselise diskrimineerimise keeluga.

26. Eelotsusetaotluse esitanud kohus palus kollektiivlepingu pooltelt teavet RTV § 19 punkti 8 aluseks olnud kaalutluste kohta ning Saksamaa majandus- ja tööministeeriumilt teavet nimetatud sätte üldkohaldatavaks tunnistamise kaalutluste kohta. Vastas ainult tööandjaid esindav kollektiivlepingu pool.

IV. Eelotsuse küsimused ja menetlus Euroopa Kohtus

27. Eelotsusetaotluse esitanud kohus esitas 20. jaanuari 2009. aasta eelotsusetaotlusega, mis saabus Euroopa Kohtu kantseleisse 26. veebruaril 2009, järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas pärast AGG jõustumist on kollektiivlepinguid reguleerivad õigusnormid, mis näevad ette erineva kohtlemise vanuse tunnuse alusel, ilma et AGG seda (nagu algselt AGG § 10 kolmanda lause punkt 7) sõnaselgelt lubaks, kooskõlas direktiivi 2000/78 artiklis 1 ja artikli 2 lõikes 1 sätestatud vanuselise diskrimineerimise keeluga?

2. Kas siseriiklik õigusnorm, mis lubab riigil, kollektiivlepingu pooltel ja ühe konkreetse töölepingu pooltel näha töötaja jõudmisel teatavasse kindlaksmääratud vanusesse (käesolevas asjas 65-aastaseks saamisel) ette töösuhte automaatse lõppemise, on vastuolus direktiivi 2000/78/EÜ artiklis 1 ja artikli 2 lõikes 1 sätestatud vanuselise diskrimineerimise keeluga, kui liikmesriigis on asjaomaseid klausleid kohaldatud pidevalt juba aastakümneid

peaaegu kõigi töötajate töösuhetele, olenemata sellest, milline oli igakordne majanduslik, sotsiaalne ja demograafiline ning konkreetne olukord tööturul?

3. Kas kollektiivleping, mis lubab tööandjal lõpetada töösuhte töötaja jõudmisel teatavasse kindlaksmääratud vanusesse (käesolevas asjas 65-aastaseks saamisel), on vastuolus direktiivi 2000/78/EÜ artiklis 1 ja artikli 2 lõikes 1 sätestatud vanuselise diskrimineerimise keeluga, kui liikmesriigis on asjaomaseid klausleid kohaldatud pidevalt juba aastakümneid peaaegu kõigi töötajate töösuhetele, olenemata sellest, milline on igakordne majanduslik, sotsiaalne, ja demograafiline olukord ning konkreetne olukord tööturul?

4. Kas riik, kes tunnistab kollektiivlepingu, mis lubab tööandjal lõpetada töösuhte töötaja jõudmisel teatud kindlaksmääratud vanusesse (käesolevas asjas 65-aastaseks saamisel), üldiselt kohaldatavaks ning nimetatud üldise kohaldatavuse säilitab, rikub direktiivi 2000/78/EÜ artiklis 1 ja artikli 2 lõikes 1 sätestatud vanuselise diskrimineerimise keeldu, kui see toimub igakordsest majanduslikust, sotsiaalsest ja demograafilisest olukorrast ning tööturu konkreetsest olukorrast sõltumatult?"

28. 23. veebruaril 2010 toimus kohtuistung, millest võtsid osa hageja ja kostja, Saksamaa ja Taani valitsuse esindajad, samuti Ühendkuningriigi valitsuse ja komisjoni esindajad, kes täiendasid oma väiteid ja vastasid küsimustele.

V. Iirimaa valitsuse üldine vastuväide Euroopa Kohtu pädevuse suhtes

29. Iirimaa valitsuse arvates ei ole eelotsusetaotlusele vastamine Euroopa Kohtu pädevuses. Asjaomastele eelotsuse küsimustele vastas Euroopa Kohus juba kohtuasjas Age Concern England [14]. Seega on Euroopa Kohtu ülesanne juba täidetud.

30. See vastuväide tuleb tagasi lükata. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on liikmesriikide kohtutel EÜ artikli 234 alusel õigus esitada Euroopa Kohtule küsimusi tõlgendamise kohta isegi juhul, kui Euroopa Kohus

14 – Viidatud eespool käesoleva ettepaneku 6. joonealuses märkuses.

on asjaomastele küsimustele juba vastanud. [15] Seega on eelotsusetaotlusele vastamine Euroopa Kohtu pädevuses ka neil juhtudel.

VI. Sissejuhatavad märkused direktiivi 2000/78 ja asjakohase sätte kohaldatavuse kohta

31. Enne kui asun käsitlema eelotsusetaotluse esitanud kohtu nelja eelotsuse küsimust direktiivi 2000/78 artikli 1 ja artikli 2 lõike 1 tõlgendamise kohta, tahaksin lühidalt käsitleda direktiivi 2000/78 kohaldatavusega seotud eelküsimust (A osa) ja käesolevas kohtuasjas asjakohast direktiivi sätet (B osa).

A. *Direktiivi 2000/78 kohaldatavus*

32. Direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti c kohaselt on direktiiv sellisele asjale nagu käesolev kohaldatav. Vastavalt nimetatud sättele kohaldatakse direktiivi töölt vabastamisele. Selline klausel nagu § 19 punkt 8, mille kohaselt lõpeb töösuhe põhimõtteliselt töötaja jõudmisel asjaomasesse pensioniikka, puudutab isiku töölt vabastamise tingimusi. Direktiivi kohaldatavuse vastu ei räägi ka selle põhjendus 14, mille kohaselt ei piira direktiiv pensioniiga sätestavaid siseriiklikke õigusnorme. Nimetatud põhjendus selgitab üksnes, et direktiiv ei piira liikmesriikide pädevust määrata kindlaks üldine pensioniiga. Seega ei ole põhjendus vastuolus direktiivi kohaldamisega siseriiklikele meetmetele, millega reguleeritakse töölepingu lõppemise tingimused juhul, kui isik jõuab üldisesse pensioniikka. [16]

B. *Direktiivi 2000/78 asjakohane säte*

33. Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab oma eelotsusetaotluses üksnes direktiivi 2000/78 artiklile 1 ja artikli 2 lõikele 1. Sellega seoses tuleb kõigepealt tõdeda, et selline klausel nagu RTV § 19 punkt 8 kujutab endast otsest vanuse alusel erinevat kohtlemist direktiivi artikli 1 ja artikli 2 lõike 1 punkti a

15 – Euroopa Kohtu 27. märtsi 1963. aasta otsus liidetud kohtuasjades 28/62–30/62: Da Costa jt (EKL 1963, lk 81) ja 3. märtsi 1994. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-332/92, C-333/92 ja C-335/92: Eurico Italia jt (EKL 1994, lk I-711, punkt 15). Sellisel juhul võib siiski tekkida küsimus, kas liikmesriigi kõrgeima astme kohus võib EÜ artikli 234 kolmandas lõigus ette nähtud eelotsusetaotluse esitamise kohustusest vabaneda ja kas Euroopa Kohus vastab eelotsuse küsimusele määrusega.

16 – Vt eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punktid 42–47.

tähenduses, sest selle klausli kohaselt lõpeb hageja töösuhe põhimõtteliselt siis, kui hageja jõuab 65-aastaseks saades üldisesse pensioniikka. Seega koheldakse teda vanuse alusel otseselt ebasoodsamalt kui töötajat, kes ei ole veel sellesse vanusesse jõudnud. [17]

34. Direktiivi artikli 6 lõike 1 esimene lõik näeb siiski ette, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud õiguspärane eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Seda sätet ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohus oma eelotsuse küsimustes sõnaselgelt maininud. Kuna aga eelotsuse küsimuste sisu on seotud selle sättega, tuleb neid mõista nii, et nendega palutakse tõlgendada direktiivi artikli 6 lõiget 1.

VII. Esimene eelotsuse küsimus

35. Esimeses eelotsuse küsimuses juhib eelotsusetaotluse esitanud kohus tähelepanu sellele, et AGG käesoleva kohtuasja asjaoludele kohaldatava redaktsiooni § 10 kolmas lause ei näe enam ette tüüpjuhtumeid, mis lubaksid sõnaselgelt leppida kollektiivlepingus kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiiri. Selle kohta märgib kohus, et niisugune tüüpjuhtum oli sõnaselgelt ette nähtud AGG varasema redaktsiooni § 10 kolmanda lause punktis 7. Pärast nimetatud punkti 7 kehtetuks tunnistamist ei sisalda AGG § 10 kolmas lause enam asjaomast tüüpjuhtumit. AGG § 10 kolmanda lause sellisele arusaamale tuginedes soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1 on kooskõlas, et tööturu osapooled lepivad kollektiivlepingus, nagu RTV § 19 punkt 8, kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiiri, kuigi AGG § 10 kolmas lause seda enam sõnaselgelt ei luba.

A. *Menetlusosaliste väited ja argumendid*

36. Hageja, kostja, Saksamaa valitsus ja komisjon viitavad sellele, et vahepeal kehtetuks tunnistatud AGG § 10 kolmanda lause punkt 7 ei olnud üldise pensionieaga seotud vanusepiiride suhtes asjakohane. Nimetatud punkt puudutas sätteid, mille kohaselt on töötajatel vanemaks saades töölt vabastamise eest erikaitse. Üldise pensionieaga seotud vanusepiir, nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8, ei reguleeri aga mitte lepingu lõpetamist ülesütlemise teel, vaid selle tähtajalisuse tõttu.

17 – Eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 51; eespool 6. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 33 jj, ja eespool 7. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 34 jj.

Sellist juhtumit hõlmab AGG § 10 kolmanda lause punkt 5. Nimetatud punkt on endiselt kehtiv. Selle sätte kohta ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohus märkusi esitanud.

37. Saksamaa valitsuse, hageja ja kostja arvates on esimene eelotsuse küsimus vastuvõetamatu, kuna eelotsusetaotluse esitanud kohtu märkused AGG § 10 kolmanda lause punkti 7 kohta ei ole asjakohased. Saksamaa valitsus peab esimest eelotsuse küsimust vastuvõetamatuks ka seetõttu, et eelotsusetaotluse esitanud kohus jättis käsitlemata asjakohase AGG § 10 kolmanda lause punkti 5.

38. Sisuliselt märgivad kostja, menetluses osalevate liikmesriikide valitsused ja komisjon esimese eelotsuse küsimuse kohta, et üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kokkuleppimine kollektiivlepingus on direktiivi artikli 6 lõikega 1 kooskõlas. Kostja viitab direktiivi põhjendusele 36, millest tuleneb, et direktiivi rakendamise võib usaldada tööturu osapooltele. Saksamaa valitsus juhib tähelepanu sellele, et AGG § 10 kolmanda lause punktides on loetletud üksnes tüüpjuhtumid. Seega võib vanuse alusel erineva kohtlemise korral tugineda ka AGG § 10 esimeses ja teises lauses sätestatud üldklauslile, millega võeti üle direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud üldtingimused. Direktiivi ülevõtmine võib toimuda ka üldklausli alusel, mida saab seejärel kasutada kollektiivlepingu või ühe konkreetse töösuhte raames.

39. Hageja leiab, et niisugune toimimisviis ei ole direktiivi artikli 6 lõikega 1 kooskõlas. Kollektiivleping ei ole sobiv vahend direktiivi artikli 6 lõikes 1 viidatud õiguspäraste eesmärkide saavutamiseks. Pigem peab siseriiklik seadusandja nimetatud sätte kohaselt ise ette nägema, missugune vanuse alusel erinev kohtlemine ei kujuta endast diskrimineerimist. Pealegi ei ole AGG-s sõnaselgeid eesmärke nimetatud. Seega ei ole võimalik neid eesmärke kontrollida.

B. *Hinnang*

1. Vastuvõetavus

40. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et AGG § 10 kolmandas lauses ei ole üldise pensionieaga seotud vanusepiire enam sõnaselgelt nimetatud. Endiselt kehtiva AGG § 10 kolmanda lause punkti 5 ühemõttelist sõnastust silmas pidades ei ole niisugune tõlgendus lõppkokkuvõttes mõistetav.[18] EÜ artikli 234 alusel algatatud eelotsusemenetluse puhul on liikmesriikide kohtute ja Euroopa Kohtu pädevus siiski jagatud ning siseriikliku õiguse tõlgendamine ja kohaldamine on üksnes liikmesriikide kohtute pädevuses.[19] Seega ei ole Euroopa Kohtu pädevuses kontrollida siseriiklike õigusnormide tõlgendamist eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt.

41. Seejuures tuleb piir ette seal, kus eelotsuse küsimus ei ole otsuse tegemise seisukohast ilmselgelt asjakohane.[20] Eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt AGG § 10 kolmanda lause kohta märgitut aluseks võttes ei saa aga sellest lähtuda. Lisaks annab esimesele eelotsuse küsimusele vastamine Euroopa Kohtule võimaluse anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule juhtnööre direktiivi artikli 6 lõike 1 tõlgendamiseks. Seega on esimene eelotsuse küsimus vastuvõetav.

2. Kooskõla direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1

42. Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi artikli 6 lõikega 1 on kooskõlas, et tööturu osapooled lepivad kollektiivlepingus kokku üldist pensioniiga puudutava klausli, kuigi seda ei luba mitte ükski § 10 kolmandas lauses loetletud tüüpjuhtum.

43. Selleks et anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule menetletava kohtuasja lahendamiseks tarvilik vastus, näib mulle olevat asjakohane esitada esmalt mõned märkused, mis võimaldavad teha kindlaks liikmesriikide õigusnormid, millest võib tuleneda eripädevus

18 – Põhjus võib peituda selles, et eelotsusetaotluse esitanud kohus mõistab eelotsusetaotluse 1. joonealuses märkuses sisalduvat mõistet „vanuse alusel reguleerimist ettenägev säte" täiesti üldiselt sättena, mis teeb vahet vanuse tunnuse alusel. Näib aga, et autorid, kellele eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab eelotsusetaotluse lehekülgedel 30 ja 31, on nimetatud mõistet kasutanud seevastu üksnes ülesütlemist käsitlevate sätete puhul.

19 – 4. detsembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-330/07: Jobra (EKL 2008, lk I-9099, punkt 17 ja seal viidatud kohtupraktika).

20 – Euroopa Kohtu 25. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas C-71/02: Karner (EKL 2004, lk I-3025, punkt 21) ja 1. aprilli 2004. aasta otsus kohtuasjas C-286/02: Bellio Fratelli (EKL 2004, lk I-3465, punkt 28).

leppida kollektiivlepingutes kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid.

a) Liikmesriikide õigusnormid, millest võib tuleneda eripädevus leppida kollektiivlepingutes kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid

44. Sellist eripädevust andva siseriikliku õigusnormi olemasolu kontrollides peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kõigepealt arvesse võtma kõiki siseriiklikke õigusnorme, millest võib nimetatud pädevus *sõnaselgelt* tuleneda. Sellega seoses ei saa jätta mainimata, et hageja, kostja, Saksamaa valitsus ja komisjon lähtuvad AGG § 10 kolmanda lause punkti 5 ilmselgest asjakohasusest.

45. Juhuks kui esimene eelotsuse küsimus ei osutu pärast seda märkust juba ülearuseks, tuleb viidata veel sellele, et direktiivi artikli 6 lõige 1 ei kohusta liikmesriigi seadusandjat reguleerima vanuse alusel erinevat kohtlemist, mis ei ole diskrimineerimine, ainult *ühe* seadusega. Otsides liikmesriikide õigusnorme, mis annavad tööturu osapooltele pädevuse leppida kollektiivlepingutes kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid, ei pea eelotsusetaotluse esitanud kohus seega piirduma üksnes AGG-ga.

46. Näib, et see on võimalik ka siseriikliku õiguse alusel. Saksamaa valitsuse märkuste kohaselt ei ole AGG § 10 kolmandas lauses sisalduv tüüpjuhtumite loetelu ammendav. Eripädevuse andmine võib seega tuleneda ka teistest seadustest. Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitas oma eelotsusetaotluses Bundesarbeitsgericht'i (Saksamaa töökohus, edaspidi „BAG") 18. juuni 2008. aasta otsusele. [21] Selles otsuses tegi BAG järelduse, et enne AGG jõustumist valitsenud õigusliku olukorra puhul tulenes seadusjärgne eripädevus leppida kollektiivlepingutes kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid SGB VI §-st 41. Kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks leidma, et AGG § 10 kolmanda lause punkt 5 ei ole asjakohane, peab ta seega kontrollima eelkõige seda, kas eripädevus võib teatavatel asjaoludel tuleneda ka SGB VI §-st 41.

47. Lõpuks ei sea direktiivi artikli 6 lõige 1 tingimuseks, et liikmesriigi õigusnormist,

21 – Vt eelotsusetaotluse lk 14–29.

mis lubab kollektiivlepingus kokku leppida üldist pensioniiga puudutava klausli, tuleneb ka sõnaselge õigustus, miks üldise pensionieaga seotud vanusepiir ei kujuta endast vanuse alusel diskrimineerimist. Kui asjaomases õigusnormis ei ole õigustust sõnaselgelt täpsustatud, on oluline, et teised õigusnormi üldisest kontekstist tulenevad elemendid võimaldaksid tuvastada õigusnormi aluseks olevad eesmärgid, et saaks kohtulikult kontrollida eesmärkide õiguspärasust ning eesmärkide saavutamiseks kasutatud vahendite sobivust ja vajalikkust. [22]

48. Kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks seega tuvastama, et selline siseriiklik õigusnorm nagu AGG § 10 kolmanda lause punkt 5 või SGB VI § 41 annab tööturu osapooltele küll pädevuse leppida kollektiivlepingutes kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid, ent sellisest õigusnormist ei tulene selleks siiski sõnaselget õigustust, siis peab kohus arvesse võtma selle õigusnormi üldist konteksti. Õigustus võib tuleneda eeskätt seaduse põhjendusest. See ei pea tingimata olema selle seaduse põhjendus, milles asjaomane õigusnorm sisaldub. Sellises asjas nagu käesolev kohtuasi, kus üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kokkuleppimine kollektiivlepingutes oli teataval ajavahemikul seadusega keelatud, seejärel aga lubatud ning on ka praegu lubatud, võib õigustus tuleneda selle seaduse põhjendusest, millega tunnistati kollektiivlepingutes üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kokkuleppimise keeld kehtetuks.

49. Tuginedes eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt siseriikliku õiguse kohta esitatud andmetele, tuleb mõistlikult eeldada, et eespool nimetatud märkusi arvestades tuvastab kohus, et tööturu osapooltele on seadusega antud eripädevus leppida kollektiivlepingutes kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid.

50. Küsimust, kas üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kokkuleppimine kollektiivlepingutes oleks direktiivi artikli 6 lõikega 1 kooskõlas ka siis, kui niisugust eripädevust ei oleks siseriiklikus õiguses ette nähtud, ei ole seega põhimõtteliselt vaja käesolevas asjas käsitleda.

22 – Eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 57; eespool 6. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 45, ja eespool 7. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 40.

b) Täiendavad märkused seoses direktiivi rakendamisega tööturu osapoolte poolt

i) Ülevõtmine tööturu osapoolte poolt direktiivi artikli 18 alusel

51. Üksnes täiendavalt olgu seega viidatud, et vastavalt direktiivi artikli 18 esimesele lõigule võivad direktiivi rakendada ka tööturu osapooled.

52. Sellise rakendamise esimene sõnaselge tingimus on, et tööturu osapooled esitavad ühise taotluse. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab seega kontrollima, kas selline taotlus oli käesolevas asjas esitatud.

53. Teine sõnaselge tingimus on, et liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et igal juhul tagada kõnealuse direktiiviga nõutud tulemused. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab seega kontrollima, kas selline õigusnorm, nagu on sätestatud AGG § 10 esimeses ja teises lauses, selle piisaval määral tagab. [23]

54. Kolmandaks kaheldakse osaliselt ka selles, kas tööturu osapoolte pädevuses on ka direktiivi artikli 6 lõike 1 ülevõtmine. Seda põhjendatakse viitega õiguspäraste eesmärkide kui üldise huvi eesmärkide olemusele. Üldise huvi eesmärkide kindlaksmääramine on poliitilise iseloomuga ja on seega liikmesriigi ülesanne. [24]

55. Need kahtlused ei ole minu arvates vähemalt sellises asjas nagu käesolev veenvad. Kõigepealt tuleb viidata sellele, et tööturu osapoolte võimalus direktiivi rakendada ei ole direktiivi artikli 18 esimese lõigu sõnastuse kohaselt piiratud direktiivi teatavate sätetega. Seega ei ole sõnaselgelt välistatud ka direktiivi artikli 6 lõike 1 ülevõtmine tööturu osapoolte poolt. Olenemata sellest, kas kahtlused, mis puudutavad küsimust, kas direktiivi artikli 6 lõige 1 on kujundatud pelgalt tööturu osapoolte autonoomiat silmas pidades, on õigustatud, ei ole need minu arvates sellises asjas nagu käesolev veenvad. Tuleb teha vahet õiguspärase eesmärgi kindlaksmääramise ja siseriikliku seadusandja poolt juba kindlaks määratud õiguspärasele eesmärgile tuginemise vahel. Kui seadusandja on õiguspärase eesmärgi juba kindlaks määranud ja näidanud ära vahendid selle eesmärgi saavutamiseks, ei

23 – Ma ei tahaks sellesse küsimusse siinkohal süveneda, kuid viitan käesoleva ettepaneku punktidele 101–107.

24 – Vt Wiedemann, H. ja Thüsing, G., „Der Schutz älterer Arbeitnehmer und die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2002, lk 1234 jj, lk 1238, ning Bros, C., Däubler, W. ja Bertzbach, M., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, Nomos, 2007, § 10, punkt 6.

ole minu meelest välistatud, et tööturu osapooled võivad sellele tugineda. [25]

Direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus nimetatud tingimused näitavad, et ettenähtud erinev kohtlemine peab olema objektiivselt põhjendatud. Sellist erinevat kohtlemist õigustavate tingimuste terviklik ülevõtmine ei ole aga iseenesest veel liikmesriigipoolne *ettenägemine.* Ka tööturu osapoolte kollektiivlepingute sõlmimise vabadusele ei saa sellisel juhul viidata vähemalt siis, kui tööturu osapoolte ühine taotlus puudub. Direktiivi artikli 18 kohaselt eeldab direktiivi rakendamise usaldamine tööturu osapooltele nimelt sõnaselgelt sellist ühist taotlust.

ii) Kollektiivleping „palja" üldklausli alusel

56. Kui tööturu osapooled ei ole esitanud ühist taotlust direktiivi 18 tähenduses, näib mulle seevastu, et direktiivi artikliga 6 ei ole kooskõlas, et liikmesriigi seadusandja võtab direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sisalduvad tingimused üle üksnes üldklausliga ja viitab rakendamisele tööturu osapoolte poolt sellise „palja" üldklausli alusel. Sel juhul ei oleks nimelt tegemist artikli 6 lõike 1 esimese lõigu piisava ülevõtmisega liikmesriigi poolt. Direktiivi artikli 6 lõike 1 esimene lõik nõuab, et liikmesriik *näeb ette,* millist erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks. Seega tuleneb direktiivi artikli 6 lõike 1 esimesest lõigust otseselt, et liikmesriigi ülesanne on teha kindlaks erinev kohtlemine, mis ei ole diskrimineerimine.

3. Kokkuvõte

57. Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiir võib olla direktiivi artikli 6 lõikega 1 kooskõlas eeskätt sel juhul, kui tööturu osapooltele on antud selleks pädevus eraldi siseriikliku õigusnormiga, mis vastab direktiivi artikli 6 lõike 1 nõuetele. Selline siseriiklik õigusnorm võib direktiivi artikli 6 lõike 1 nõuetele vastata ka siis, kui väidet, et üldise pensionieaga seotud vanusepiirid ei kujuta endast vanuselist diskrimineerimist,

25 – Sellisel juhul tuleks aga üldjuhul – nagu küllap ka käesolevas asjas – juba lähtuda liikmesriigi eripädevuse olemasolust. Siis tekib küsimus, kas direktiivi artikli 6 lõiget 1 ei ole üle võtnud juba liikmesriik. Vt selle küsimuse kohta käesoleva ettepaneku punkt 109 jj.

ei saa sõnaselgelt õigustada asjaomase õigusnormiga. Kui nimetatud õigustust ei ole sõnaselgelt ära toodud, siis on oluline see, kas teised asjaomase õigusnormi üldisest kontekstist tulenevad elemendid võimaldavad tuvastada normi aluseks oleva eesmärgi ja kas need on piisavalt konkreetsed, et võimaldada objektiivse õigustatuse kontrollimist.

58. Kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiir võib direktiiviga kooskõlas olla ka siis, kui on täidetud direktiivi artikli 18 esimese lõigu kohased tingimused direktiivi rakendamise usaldamiseks tööturu osapooltele, mille hulka kuulub eelkõige tööturu osapoolte ühine taotlus.

direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1 on kooskõlas, kui siseriiklik õigusnorm lubab riigil, kollektiivlepingu pooltel ja ühe konkreetse töölepingu pooltel leppida kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiiri, kui asjaomased tööturu osapooled lepivad selle õigusnormi alusel üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kokku kollektiivlepingus ja kui kõnealune kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensioniea klausel tunnistatakse seejärel üldkohaldatavaks. Sellega seoses viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus sellele, et Saksamaa Liitvabariigis kohaldatakse üldise pensioniea klausleid juba pikemat aega peaaegu kõigi töötajate töösuhetele, olenemata majanduslikust, sotsiaalsest ning demograafilisest olukorrast ja konkreetsest olukorrast tööturul.

VIII. Järgmised eelotsuse küsimused

59. Järgmiste eelotsuse küsimustega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas

60. Mõistlik on lähtuda sellest, et eelotsusetaotluse esitanud kohus teeb eespool nimetatud märkusi arvestades kindlaks, et eriluba üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kokkuleppimiseks tuleneb AGG § 10 kolmanda lause punktist 5 või SGB VI §-st 41. Sellega seoses tuleb tõdeda, et siseriiklik õigusnorm, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus teises eelotsuse küsimuses abstraktselt kirjeldas, kattub põhiosas nimetatud sätetega. Selleks et anda eelotsusetaotluse esitanud kohtu järgmistele eelotsuse küsimustele tarvilik vastus, lähtun edaspidi sellest, et tegemist on sellise siseriikliku õigusnormiga nagu AGG § 10 kolmanda lause punkt 5 või SGB VI § 41.

A. *Vastuvõetavus*

61. Iirimaa valitsuse arvates ei ole need eelotsuse küsimused vastuvõetavad. Esiteks ei ole tegemist mitte tõlgendamise küsimustega, vaid direktiivi kohaldamisega. Teiseks on Euroopa Kohtu pädevus direktiivi artikli 6 tõlgendamiseks piiratud.

62. Need vastuväited tuleb tagasi lükata.

B. *Järgmiste eelotsuse küsimuste ese*

63. EÜ artikli 234 kohase Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtute vahelise jagatud pädevuse raames on üksnes liikmesriigi kohus pädev kohaldama ühenduse õigust. Euroopa Kohus on aga pädev vastama tõlgendamisega seotud küsimustele, mis tekivad liikmesriigi kohtul direktiivi artikli 6 kohaldamisel.

64. Lisaks peab siiski paika, et direktiivi artikli 6 lõike 1 raames on liikmesriikidel laiaulatuslik kaalutlusruum.[26] Sellele liikmesriikide kaalutlusruumile on aga seatud piirid, mida võidakse ilmselgelt ebaproportsionaalsete meetmete korral ületada.[27] Euroopa Kohus on seega pädev vastama sellistele eelotsuse küsimustele, millega eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada, kas direktiivi artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et teatavate asjaolude olemasolu korral tuleb lähtuda liikmesriigi laiaulatusliku kaalutlusruumi piiride ületamisest ning seega nimetatud õigusnormi rikkumisest. Niisugused küsimused eeldavad nimelt direktiivi artikli 6 lõike 1 tõlgendamist.

65. Sellises asjas nagu käesolev on üks toimimisvõimalus kontrollida vaid seda, kas selline üldkohaldatavaks tunnistatud kollektiivlepingu säte nagu RTV § 19 punkt 8 on direktiivi

26 – Eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 68, ja eespool 6. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 51 jj.

27 – Vt Euroopa Kohtu 19. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-555/07: Kücükdeveci (EKL 2010, lk I-365, punktid 37–43). Selles otsuses tugines Euroopa Kohus siiski vanuselise diskrimineerimise keelu üldpõhimõttele. Näib aga, et Euroopa Kohus lähtub sellest, et seda esmase õiguse põhimõtet võib teisese õiguse direktiiviga 2000/78 täpsustada nii, et see on kohaldatav ka siis, kui direktiivi ei saa eraõiguslike isikute vahelisele suhtele kohaldada. Tundub, et neil juhtudel kohaldab Euroopa Kohus üldpõhimõtte kontrollimisel tingimusi, mis vastavad direktiivi 2000/78 tingimustele, nii et selle põhjal saab teha järeldusi ka direktiivi tõlgendamise kohta. Küsimus, kas selline juriidiline konstruktsioon on kandev, mille kohaselt võib õiguse üldpõhimõtet või põhiõigust täpsustada teisese õiguse aktiga sel viisil, et lõpuks saab seda eraõiguslike isikute vahelisele suhtele kohaldada ka siis, kui teisese õiguse akt ise ei ole kohaldatav, vajab minu meelest läbiarutamist. Käesolevas asjas võib sellisest arutelust loobuda, kuna õiguse üldpõhimõtte kohaldamine ei ole määrav.

artikliga 6 kooskõlas. Nimelt just sellest kollektiivlepingu klauslist tuleneb lõpuks erinev kohtlemine vanuse alusel.

66. Niisugune toimimisviis jätaks siiski tähelepanuta asjaolu, et käesolevas asjas on tegemist kahe eraldi meetmega. Sellise õigusnormiga nagu AGG § 10 kolmanda lause punkt 5 või SGB VI § 41 antakse tööturu osapooltele seaduse tasandil pädevus leppida kollektiivlepingus kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid. Ka juhul kui sellel tasandil ei toimu veel otsest erinevat kohtlemist vanuse alusel, ilmnevad niisugusest õigusnormist ometigi juba siseriikliku seadusandja teatavad suunised ja ettekujutused selle kohta, milliseid eesmärke üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kokkuleppimise ja kohaldamisega taotletakse. Seega saab juba kontrollida, kas seaduse tasandil pädevuse andmine on kooskõlas direktiivi artikli 6 lõikega 1, kuigi see kontroll jääb oma olemuselt üsna abstraktseks. Kuna konkreetne erinev kohtlemine vanuse alusel toimub kokkuvõttes alles sellise üldise pensionieaga seotud vanusepiiri puudutava klausli nagu RTV § 19 punkt 8 kokkuleppimisega, siis tuleb kontrollida ka selle kooskõla direktiivi artikliga 6.

67. Mina eelistaksin viimast lähenemisviisi. Kaheastmeline kontroll võimaldab selgelt eristada ühelt poolt seadusliku raamistiku kooskõla direktiivi artikli 6 lõikega 1 ja teiselt poolt konkreetsete kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kooskõla nimetatud sättega.[28] Sellist vahetegemist pean kohaseks ka õiguskindluse tõttu, kuna õigusliku raamistiku vastuolust tulenev mõju võiks ulatuda konkreetsest juhtumist kaugemale, laienedes kõikidele kollektiivlepingutes kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiiridele Saksamaa Liitvabariigis.

C. Tööturu osapooltele seadusega antud pädevus leppida kollektiivlepingus kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid

68. Nagu eespool kirjeldatud, ei ole juhul, kui kontrollitakse niisuguse õigusnormi nagu AGG § 10 kolmanda lause punkti 5 kooskõla direktiivi artikli 6 lõikega 1, tegemist mitte konkreetse üldise pensionieaga seotud

28 – Bayreuther, F., „Altersgrenzen nach der Palacios-Entscheidung des EuGH", *Der Betrieb*, 2007, lk 2425 jj, 2426, viitab lisaks õigesti sellele, et see lähenemisviis võimaldab selgemat kontrolli. Ka Koch, E., „Neujustierung des Verhältnisses zwischen EuGH und nationalen Arbeitsgerichten – oder ein Ausrutscher ?", *Recht der Arbeit*, 2008, lk 238 jj, 240, kritiseerib kollektiivlepingu eesmärkide ja seaduse tasandil oleva meetme segiajamist.

vanusepiiri kontrollimisega, vaid tööturu osapooltele seadusega antud üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kokkuleppimise pädevuse kontrollimisega.

69. Siinkohal tuleb juhtida tähelepanu sellele, et teine eelotsuse küsimus on sõnastatud väga laialt ja hõlmab ka juhtumeid, mis ei ole käesolevas kohtuasjas ilmselgelt asjakohased. Teine eelotsuse küsimus ei hõlma nimelt mitte ainult käesolevas kohtuasjas asjakohast küsimust, kas üldise pensionieaga seotud vanusepiiride reguleerimise pädevuse delegeerimine tööturu osapooltele või liikmesriigile [29] on kooskõlas direktiivi artikli 6 lõikega 1, vaid ka küsimust, kas lubatav on nimetatud pädevuse delegeerimine ühe konkreetse töölepingu pooltele. Kuna viimane küsimus ei ole käesolevas kohtuasjas asjakohane, jätan selle käsitlemata.

70. Selleks et kontrollida, kas õigusnorm, mis annab tööturu osapooltele pädevuse leppida kollektiivlepingus kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid, on kooskõlas direktiivi artikli 6 lõikega 1, tuleb minu arvates läbida järgmised etapid: kõigepealt peab eelotsusetaotluse esitanud kohus välja selgitama eesmärgi, mida seadusandja pädevuse andmisega taotles (1). Edasi peab kohus kontrollima, kas väljaselgitatud eesmärk vastab direktiivi artikli 6 lõikes 1 sätestatud nõuetele ehk kas eesmärk on õiguspärane ja piisavalt konkreetne (2). Järgnevalt peab kohus kontrollima, kas üldise pensioniea kohaldamine võib olla asjakohane ja vajalik vahend väljaselgitatud õiguspärase eesmärgi või õiguspäraste eesmärkide saavutamiseks. Pädevuse seadusega andmise tasandil saab seda kontrollida ainult abstraktselt (3). Lõpuks kerkib küsimus, kas pädevuse delegeerimine tööturu osapooltele, nagu see on ette nähtud AGG § 10 kolmanda lause punktis 5, on kooskõlas direktiivi artikliga 6 (4).

1. Taotletud eesmärkide väljaselgitamine

71. Hageja juhib tähelepanu sellele, et AGG § 10 kolmanda lause punktis 5 ei ole taotletud eesmärke sõnaselgelt nimetatud. Nagu juba eespool märgitud, ei ole õigustus niisugusel juhul tingimata välistatud, kuna taotletud eesmärk võib tuleneda asjaomase meetme üldisest kontekstist tulenevatest elementidest. [30]

29 – Pädevuse liikmesriigile delegeerimise küsimus peaks olema seotud üldkohaldatavaks tunnistamisega.

30 – Vt käesoleva ettepaneku punkt 47 jj.

72. Eelotsusetaotluses viidatakse BAG-i 18. juuni 2008. aasta otsusele. Selle otsuse kohaselt pidas Saksamaa seadusandja vajalikuks näha uuesti ette võimalus leppida kollektiivlepingus kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid, kuna töötajate edasitöötamine pärast pensioniiga tõkestab noorte juurdepääsu töökohtadele ja üldjuhul tekkiv võimalus võtta tööle uusi töötajaid vähendab tööturu koormust. [31] BAG tugines nende eesmärkide väljaselgitamisel selle seaduse põhjendustele, millega nähti uuesti ette võimalus leppida üldise pensionieaga seotud vanusepiirid kokku kollektiivlepingus. [32]

2. Eesmärkidele esitatavad nõuded

a) Õigustatus

74. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kontrollima, kas väljaselgitatud eesmärgid on õiguspärased eesmärgid direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu tähenduses. BAG-i väljaselgitatud eesmärkide puhul on tegemist tööhõivepoliitika ning tööpuuduse vähendamise eesmärkidega. Nagu Euroopa Kohus on korduvalt sedastanud, ei saa nende eesmärkide õigustatust vastavalt direktiivi artikli 6 lõike 1 esimesele lõigule tõsiselt kahtluse alla seada. [33]

b) Piisav konkreetsus

73. Lõpuks peab eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitama välja eesmärgid, mida taotletakse selliste õigusnormiga nagu AGG § 10 kolmanda lause punkt 5 (või SGB VI § 41). Kuna aga eelotsusetaotluse esitanud kohus viitas üksnes eesmärkidele, mille oli välja selgitanud BAG, pean järgnevalt silmas neid eesmärke.

75. Lisaks peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas need eesmärgid on piisavalt konkreetsed, et võimaldada tõhusalt kontrollida, kas selline vanuse alusel erinev kohtlemine, mida kasutatakse nimetatud eesmärkide saavutamiseks, on objektiivselt õigustatud. BAG-i poolt välja selgitatud

31 – Vt eelotsusetaotluse lk 21 ja 22.

32 – Viidatud kohas.

33 – Eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 64 jj, ja eespool 7. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 68.

eesmärkide puhul tuleb lähtuda ka sellest. Vastupidi hageja arvamusele ei ole nimelt nende eesmärkide piisava täpsustamisega *per se* vastuolus asjaolu, et eesmärgid võivad tuleneda asjaomase meetme üldisest kontekstist tulenevatest elementidest.

c) Ajaline aspekt

76. Lõpuks ei saa väljaselgitatud eesmärkide kooskõla direktiiviga vaidlustada ka väitega, et Saksamaa seadusandja oli need eesmärgid määratlenud juba 1994. aastal, seega ammu enne direktiivi 2000/78 jõustumist ja enne direktiivi ülevõtmise tähtaja lõppemist. Kuna direktiivid on siduvad üksnes saavutatava eesmärgi osas, siis on määrav see, kas need eesmärgid on õiguspärased eesmärgid direktiivi artikli 6 lõike 1 tähenduses, mitte aga see, millal need eesmärgid kindlaks määrati.

3. Objektiivne põhjendus

77. Kuna seaduse tasandil kontrollitakse ainult seda, kas tööturu osapooltele üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kollektiivlepingus kokkuleppimise pädevuse andmine on kooskõlas direktiivi artikli 6 lõikega 1, siis ei saa sellel tasandil toimuda konkreetse üldise pensionieaga seotud vanusepiiri õigustatuse ulatuslikku kontrolli. Õiguslikust raamistikust, nagu AGG § 10 kolmanda lause punkt 5 või SGB VI § 41, ilmneb siiski, et Saksamaa seadusandja peab üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kokkuleppimist kollektiivlepingus ja kohaldamist tööhõivepoliitika ning tööpuuduse vähendamise eesmärkide saavutamiseks põhimõtteliselt sobivaks. Selle juba seaduse tasandil antud hinnangu kooskõla direktiivi artikli 6 lõikega 1 võib kontrollida.

a) Menetlusosaliste väited ja argumendid

78. Hageja väidab, et üldise pensionieaga seotud vanusepiirid ei kuulu mitte ühessegi direktiivi artikli 6 lõike 1 teises lõigus loetletud juhtumite rühma. Ka direktiivi ettevalmistavatest materjalidest tuleneb, et üldise pensionieaga seotud vanusepiirid ei ole direktiivi artikli 6 lõikega 1 kooskõlas. Lisaks on hageja arvamusel, et direktiivi artikli 6 lõike 1 kohasel proportsionaalsuse kontrollimisel tuleb vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatusele esitada kõrgeid nõudeid. Lõpuks juhib ta tähelepanu sellele, et üldise pensionieaga seotud vanusepiiride abil ei looda uusi töökohti, vaid olemasolevad töökohad jagatakse vanemate töötajate kahjuks ümber.

79. Ülejäänud menetlusosalised juhivad tähelepanu sellele, et liikmesriikidel on laiaulatuslik kaalutlusõigus. Komisjoni arvates ei ole siiski kooskõlas see, kui Saksamaa seadusandja näeb ühelt poolt ette üldise pensionieaga seotud vanusepiirid, teiselt poolt aga tõstab üldist pensioniiga. Saksamaa valitsus viitab sellele, et üldise pensioniea järkjärgulisel tõstmisel ja üldise pensionieaga seotud vanusepiiride lubamisel on erinevad poliitilised eesmärgid.

b) Hinnang

i) Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 teises lõigus loetletud tüüpjuhtumite tähendus

80. Esmalt tuleb juhtida tähelepanu sellele, et direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 1 ei saa tõlgendada nii, et õigustatud on ainult selline vanuse alusel erinev kohtlemine, mis kuulub mõne direktiivi artikli 6 lõike 1 teises lõigus loetletud juhtumi alla. Nagu tuleneb direktiivi artikli 6 lõike 1 teises lõigus sisalduvast väljendist „muu hulgas", ei ole juhtumite loetelu ammendav. Sellise erineva kohtlemise puhul, mis ei kuulu loetletud juhtumite hulka, ei ole õigustatus seega välistatud, vaid selle üle tuleb otsustada artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud tingimuste alusel. [34]

81. Seda arvestades ei ole veenev ka hageja väide, et komisjoni esimene direktiivieelnõu sisaldas üldise pensionieaga seotud vanusepiire hõlmavat tüüpjuhtumit, ent teises eelnõus see puudus. Nagu ilmneb direktiivi ettevalmistavatest materjalidest, jäeti asjaomane tüüpjuhtum välja parlamendi algatusel. Sellega püüti ära hoida selle tüüpjuhtumi lisamise korral tekkida võivat muljet, et see tüüpjuhtum on „objektiivse põhjendatuse testi juba läbinud". [35] Seda ei pidanud parlament sobivaks ajahetkel, mil vanuse kui teguri tähendus ühenduse õiguses on oluliselt muutumas. [36]

82. Selle väljajätmise põhjal ei saa siiski teha järeldust, et juhtumid, mis ei kuulu nimetatud tüüpjuhtumite alla, ei või olla objektiivselt põhjendatud. Lisaks direktiivi artikli 6 lõike 1 teise lõigu selgele sõnastusele räägivad selle vastu ka direktiivi ettevalmistavad materjalid. Nii kaaluti parlamendi kodanikuvabaduste, justiits- ja siseasjade komisjoni arvamuses objektiivse põhjendatuse kontrolli (nagu see on lõpuks ette nähtud direktiivi artikli 6

34 – Eespool 6. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 43.

35 – Vt parlamendi õigusakti ettepanek 21. septembri 2000. aasta raportis ettepaneku kohta võtta vastu nõukogu direktiiv, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (A5-0264/2000), raporti lk 26.

36 – Viidatud kohas.

lõike 1 esimeses lõigus) asendamist otsese vanuselise diskrimineerimise keelust tehtavate erandite üldtunnustatud loeteluga. Arvamuse autor põhimõtteliselt küll pooldas sellist lähenemisviisi, ometigi ei läinud ta sellega edasi, kuna kahtles, kas „niisuguse toimimisviisi jaoks on ühiskonnas juba olemas piisav konsensus vanusepiiride vastuvõetamatuse osas.” [37]

83. Ainuüksi asjaolu, et direktiivi artikli 6 lõike 1 teises lõigus ei nimetata üldise pensionieaga seotud vanusepiire, ei too seega kaasa seda, et vanusepiirid oleksid direktiivi artikli 6 lõikega 1 vastuolus. Määrav on asjaolu, kas need on kooskõlas direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud tingimustega.

– Seadusandja kaalutlus

ii) Üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kooskõla direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõiguga

84. Vastavalt direktiivi artikli 6 lõike 1 esimesele lõigule peavad liimesriigid, kes näevad ette erineva kohtlemise vanuse alusel, seda erinevat kohtlemist põhjendama. Seetõttu käsitlen kõigepealt siseriikliku seadusandja kaalutlusi. Seejärel kirjeldan artikli 6 lõike 1 esimese lõigu alusel kohaldatavat kontrollikriteeriumi. Lõpuks uurin, kas siseriikliku seadusandja kaalutlused nimetatud kontrollikriteeriumi kohaldamisel vastavad objektiivse põhjendatuse kriteeriumidele.

85. Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab oma eelotsusetaotluses BAG-i 18. juuni 2008. aasta otsuse põhjendusele. Selle kohaselt annab töösuhte lõppemine vanusepiiri saabumisel töötamisvõimaluse noorematele töötajatele. See vähendab ka tööturu koormust. Kui täistööajaga töö välja arvata, siis on töökohtade arv piiratud. Vanusepiir, mille kohaselt lõpetatakse töösuhe siis, kui töötaja jõuab ikka, mil tal on õigus saada vanaduspensioni, toob kaasa nende töökohtade õiglase jaotamise. Juba palju aastaid tehtud töö kaotamine pensioniikka jõudmise korral annab tavaliselt töötamisvõimaluse teistele töötajatele, kellel on kas lühemad tööajad, keda ähvardab töötuks jäämine või kes otsivad tööd. Neil töötajatel on seetõttu võimalus teha sissemakseid omaenda pensionikavasse ning sissemaksetega riiklikku pensionikindlustusse tagavad nad ühtlasi pensionide väljamaksmise pensioniikka jõudnud töötajatele, kes saavad pensioni riiklikust pensionikindlustusest. Üldisesse pensioniikka jõudnud töötajate töösuhte järjepidev lõppemine

37 – Vt kodanikuvabaduste, justiits- ja siseasjade komisjoni arvamus, viidatud kohas, lk 56.

annab uutele tööturule astuvatele põlvkondadele üleüldse alles võimaluse omandada praktilisi teadmisi kutsealal peatselt pärast väljaõpet, mille väärtus pikema mittetöötamise korral kahaneks. Lisaks vähendab üldise pensionieaga seotud vanusepiir liikmesriigi tööturu koormust. Ettevõttest lahkuvad üldisesse pensioniikka jõudnud töötajad on vanaduspensioni näol sotsiaalselt kindlustatud ja ei otsi üldjuhul uut tööd. Seetõttu on teistel töötajatel võimalus saada vanusest tingitud töölt lahkumise tõttu vabaks jäävad töökohad endale. Isegi juhul, kui tööle ei võeta senini tööd otsinud uut töötajat, vaid töökoht täidetakse ettevõttes juba töötava töötajaga, väheneb tööturu koormus selles mõttes, et vanusest tingitud töölt lahkumise tõttu hoitakse ära selle töötaja töötuks jäämine. [38]

riikidel ja tööturu osapooltel tööhõive- ja sotsiaalpoliitika valdkonnas laiaulatuslik kaalutlusruum, ja seda mitte ainult otsuse tegemisel selle kohta, millist konkreetset eesmärki tööhõive- ja sotsiaalpoliitika valdkonnas peaksid nad järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamise vahendite valikul. [39] Kontrollides direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu alusel, kas vanuse alusel erinev kohtlemine on taotletud õiguspärase eesmärgi saavutamiseks asjakohane ja vajalik, kohaldab Euroopa Kohus sel põhjusel üksnes väga piiratud kontrollikriteeriumi.

– Asjaomase kaalumise kontroll

– Kontrolli piiratud ulatus

87. Kohtuotsuses Palacios de la Villa [40] ja kohtuotsuses Petersen [41] ei pidanud Euroopa Kohus ebamõistlikuks liikmesriigi asutuste oletust, et vanusepiiri kohaldamine, mille tulemusel kõige vanemad vastaval kutsealal töötajad tööturult lahkuvad, soodustab nooremate töötajate tööhõivet. Niisuguse lähenemisviisi suhtes, mille kohaselt ei tule üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kohaldamist lugeda tingimata lubamatuks vahendiks

86. Käesoleva kohtuasja asjaoludele kohaldatava ühenduse õiguse kohaselt on liikmes-

38 – Vt eelotsusetaotluse lk 19–22.

39 – Eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 68, ja eespool 6. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 51.

40 – Eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 72.

41 – Eespool 7. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 70.

tööhõivepoliitika ja tööpuuduse vähendamise eesmärkide saavutamisel, esitatakse erialakirjanduses vastuväiteid.

88. Kõigepealt esitatakse vastuväide, et oletus, mille kohaselt võimaldavad vanusepiirid võtta tööle nooremaid töötajaid, põhineb vanematel majandusteaduslikel uuringutel. Uuemad uuringud tõestavad seevastu ülekaalukalt, et tööhõive, sealhulgas vanemate töötajate tööhõive suurendamine, avaldab majanduskasvule ja seega ka nooremate töötajate tööhõivele positiivset mõju. [42]

89. Õiguslikust seisukohast ei ole see vastuväide veenev. Vastavalt direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu kontseptsioonile peavad liikmesriigid määrama kindlaks vanuse alusel erineva kohtlemise, mis ei kujuta endast diskrimineerimist. Liikmesriikidel on tööhõive- ja sotsiaalpoliitika valdkonnas siiski laiaulatuslik kaalutlusruum. Sel põhjusel ei ole Euroopa Kohtul pädevust asuda sedavõrd keeruliste küsimuste üle otsustamisel siseriikliku seadusandja asemele. Laiaulatuslik kaalutlusruum ei kehti mitte ainult otsuse tegemisel selle üle, millist konkreetset eesmärki tahavad liikmesriigid saavutada ja milliseid vahendeid tahavad nad selleks kasutada. Kaalutlusruum hõlmab faktiliselt ka tegevusruumi prognooside tegemisel ning nimetatud tegevusruumi raames ka majandusuuringute valikut, millele siseriiklik seadusandja oma prognoosides tugineb. Seda arvestades ei ole liikmesriikide laiaulatusliku kaalutlusruumi ja Euroopa Kohtu rolli arvestamisega kooskõlas, et uute majandusuuringute tulemustele viidates seab Euroopa Kohus liikmesriigi seadusandja majanduslikud prognoosid kahtluse alla.

90. Euroopa Kohtu selle järelduse kohta esitatakse veel vastuväide, et direktiivi artikli 6 lõike 1 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellele antakse „ühenduse õiguse kohane iseseisev sisu". Ühenduse tööhõivestrateegiat arvesse võttes järeldub sellest, et üldise pensionieaga seotud vanusepiirid ei ole sellega kooskõlas. [43]

91. Ka see vastuväide ei ole veenev. Ühenduse tööhõivepoliitika suuniste arvestamine ei võimalda teha direktiivi tõlgendamise tasandil järeldust, et üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kohaldamist tuleb lugeda

42 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud Bredt, S., lk 195 jj ja seal sisalduvad viited; eespool 3. joonealuses märkuses viidatud Temming, F., lk 385; Tissandier, H., „L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale", *Revue de jurisprudence sociale*, 2008, lk 97 jj, 99, ja eespool 3. joonealuses märkuses viidatud O'Cinneide, C., lk 47.

43 – Selle kohta eespool 28. joonealuses märkuses viidatud Koch, E., lk 240, ja eespool 3. joonealuses märkuses viidatud Bredt, S., lk 197 jj.

lubamatuks, samuti ei saa nendest suunistest tuletada liikmesriikide laiaulatusliku kaalutlusruumi seaduslikku piiramist.

92. Direktiivi artikli 6 lõike 1 tõlgendamise kohta tuleb küll märkida, et direktiivi põhjenduses 7 viidatakse EÜ asutamislepingu tööhõivepeatükile ja põhjenduses 8 sellele, et Euroopa Ülemkogu Helsingi kohtumisel 10. ja 11. detsembril 1999 heaks kiidetud 2000. aasta tööhõivesuunistes rõhutatakse vajadust pöörata erilist tähelepanu vanemate töötajate toetamisele, et suurendada nende osa tööjõu hulgas. Edasi rõhutatakse direktiivi põhjenduses 25, et vanuselise diskrimineerimise keelamisel on oluline osa tööhõivesuunistes kehtestatud eesmärkide täitmisel ja tööjõu mitmekesisuse soodustamisel.

93. See ei võimalda aga teha järeldust, et üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kohaldamist tuleb vastavalt direktiivi artikli 6 lõike 1 esimesele lõigule käsitada lubamatu vahendina tööhõivepoliitika ja tööpuuduse vähendamise eesmärkide saavutamiseks. Nagu tuleneb eespool kirjeldatud direktiivi ettevalmistavatest materjalidest,[44] otsustas ühenduse seadusandja teadlikult, et vanuse alusel erinevast kohtlemisest tehtavate tunnustatud erandite loetelu direktiivi artikli 6 lõikes 1 ei ole ammendav. Pigem on direktiivi artikli 6 lõike 1 aluseks ilmselt lähenemisviis, mille kohaselt jääb põhimõtteliselt liikmesriikide pädevusse määrata kindlaks vanuse alusel erinev kohtlemine, mis ei kujuta endast diskrimineerimist, kuid seda siiski reservatsiooniga, et sellist erinevat kohtlemist saab objektiivselt põhjendada. Asjaolu, et niisugune lähenemisviis on vastuolus „ühenduse õiguse kohase iseseisva sisuga", tuleb selgelt ilmsiks direktiivi põhjenduses 25, mille kohaselt võib vanuse alusel erinev kohtlemine olla teatavatel asjaoludel siiski õigustatud ja seetõttu on vaja erisätteid, mis „vastavalt olukorrale liikmesriikides võivad erineda".

94. Direktiivi ettevalmistavad materjalid ja põhjendused on seega vastuolus niisuguse lähenemisviisiga, mille kohaselt tõlgendatakse direktiivi artikli 6 lõiget 1 nii, et nimetatud säte sisaldab juba iseseisvat avaldust selle kohta, kas teatavad meetmed on lubatud või lubamatud. Teatava meetme lubamatust võib seega järeldada ainult objektiivse õigustatuse kontrolli alusel, mille teostamisel tuleb vastavalt direktiivi artikli 6 lõike 1 esimesele lõigule arvesse võtta liikmesriikide laiaulatuslikku kaalutlusruumi.

44 – Vt käesoleva ettepaneku punkt 82.

95. Lõpuks ei ole veenev seisukoht, et Saksamaa Liitvabariigi laiaulatuslik kaalutlusruum oli asjaolude toimumise ajal kitsendatud EÜ artikli 128 alusel vastu võetud tööhõivesuuniste tõttu. Suunised võivad küll olla poliitilise kokkuleppe tulemus, kuid niivõrd, kuivõrd see poliitiline kokkulepe ei ole õigusakti kujul siduv, ei saa need piirata liikmesriikide kaalutlusruumi. [45]

c) Kokkuvõte

96. Seega tõdes Euroopa Kohus minu arvates õigesti, et liikmesriikide laiaulatuslikku kaalutlusruumi arvesse võttes ei saa pidada ebamõistlikuks liikmesriigi asutuste oletust, et vanusepiiride kohaldamine võib soodustada nooremate töötajate tööhõivet.

45 – Krebber, S., teoses Callies, C. ja Ruffert, M., *EUV/EGV*, 3. Aufl., 2007, Art. 128 EG, punkt 6, juhib tabavalt tähelepanu sellele, et tööhõivesuunised on vastavalt EÜ artiklile 128 siduvad poliitiliselt, kuid mitte õiguslikult, kuna liikmesriigid peavad nendega üksnes arvestama. See ei loo õiguslikku kohustust, sest nende ebapiisava arvestamise korral on EÜ artikli 128 lõike 4 kohaselt sanktsioonina ette nähtud üksnes see, et ühendus võib anda soovitusi. Kohustuse täitmata jätmise sidumine üksnes mittesiduva soovituse andmise sanktsiooniga ei oleks mõistlik.

4. Pädevuse delegeerimine tööturu osapooltele

97. Lõpuks tuleb kontrollida, kas üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kollektiivlepingus kokkuleppimise pädevuse delegeerimine tööturu osapooltele on direktiiviga kooskõlas.

98. Nagu eespool märgitud, [46] oleks selline delegeerimine esiteks võimalik direktiivi artikli 18 esimese lõigu alusel. See eeldab muu hulgas tööturu osapoolte ühise taotluse olemasolu. See, kas käesoleval juhul oli selline taotlus esitatud, ei ole teada.

99. Seetõttu uurin järgnevalt, kas delegeerimine, mida näevad ette AGG § 10 esimene ja teine lause ning kolmanda lause punkt 5, võib olla direktiiviga kooskõlas ka juhul, kui tööturu osapoolte asjaomane ühine taotlus puudub. See eeldab esiteks seda, et liikmesriik tagab ka niisuguste asjaolude korral lõppkokkuvõttes direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud tingimuste täitmise (a). Teiseks tekib küsimus, kas sellist olukorda, nagu on ette nähtud AGG § 10 esimeses ja teises lauses ning kolmanda lause punktis 5, saab juba lugeda direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu ülevõtmiseks liikmesriigi seadusandja poolt, mistõttu tööturu osapoolte ühine taotlus, mis

46 – Vt käesoleva ettepaneku punktid 51–55.

on direktiivi artikli 18 esimese lõigu kohaselt tingimus direktiivi ülevõtmiseks tööturu osapoolte poolt, ei ole enam vajalik (b).

a) Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud tingimuste täitmise tagamine

100. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt peavad liikmesriigid ka sel juhul, kui nad kaasavad direktiivi ülevõtmisse tööturu osapooled, tagama lõppkokkuvõttes direktiiviga nõutud tulemuste saavutamise. [47]

101. Hinnates sellise õigusnormi kooskõla direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõiguga, tuleb eeskätt silmas pidada, et Saksamaa seadusandja järgib tööturu osapooltele nimetatud pädevuse andmisega õiguspäraseid eesmärke direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu tähenduses ja on määranud selleks kindlaks meetme, nimelt üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kohaldamise, mille kasutamist nende õiguspäraste eesmärkide saavutamiseks ei saa pidada ebamõistlikuks. Seega piirdub tööturu osapoolte pädevus sellise sätte kohaselt nagu AGG § 10 kolmanda lause punkt 5 otsuste tegemisega selle kohta, kas nad lepivad nende pädevuses oleva majandusvaldkonna osas kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid ja kuidas nad need seadusega lubatud raamides välja kujundavad.

102. Seda, et niisuguse piiratud pädevuse andmine on direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõiguga kooskõlas, toetab asjaolu, et see annab tööturu osapooltele võimaluse märkimisväärse paindlikkusega kohaldada üldise pensionieaga seotud vanusepiiride mehhanismi, kusjuures majandusvaldkonna kohta olemas olevatele teadmistele tuginedes saavad nad nõuetekohaselt arvesse võtta kõnealuse töösuhte konkreetseid asjaolusid. [48] Selline toimimisviis võimaldab teostada ühenduse õiguses tunnustatud tööturu osapoolte autonoomia põhiõigust. [49]

103. Selline õigusnorm nagu AGG § 10 kolmanda lause punkt 5 ei oleks direktiivi

47 – Euroopa Kohtu 8. juuli 1986. aasta otsus kohtuasjas 235/84: komisjon *vs.* Itaalia (EKL 1986, lk 2291, punkt 22); 8. juuli 1999. aasta otsus kohtuasjas C-234/97: Fernández de Bobadilla (EKL 1999, lk I-4773, punkt 19) ja 18. detsembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-306/07: Ruben Andersen (EKL 2008, lk I-10279, punkt 26).

48 – Vt eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punktid 70 ja 74.

49 – Tööturu osapoolte autonoomia põhiõiguse kohta vt minu 14. aprilli 2010. aasta ettepanek kohtuasjas C-271/08: komisjon *vs.* Saksamaa, mida Euroopa Kohtus veel menetletakse, ettepaneku punkt 204, samuti Euroopa sotsiaalharta artikli 6 sõnastus, parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta artikkel 6, töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punkt 12 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 28.

artikli 6 lõikega 1 siiski kooskõlas juhul, kui tööturu osapooled ei peaks oma piiratud pädevuse teostamisel arvesse võtma seda, kas ka nende majandusvaldkonnas kehtivad direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud tingimused, seega seda, kas üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kokkuleppimine on taotletud eesmärki silmas pidades objektiivselt põhjendatud.

104. Seoses sellega juhtis Saksamaa valitsus tähelepanu sellele, et ka juhul, kui on asjakohane § 10 kolmanda lause punktis 5 nimetatud tüüpjuhtum, tuleb alati ka kontrollida, kas on täidetud AGG § 10 esimeses ja teises lauses sisalduvad üldtingimused (mis vastavad direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud objektiivse põhjendatuse tingimustele). Seega saab kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiiri puhul kohtulikult kontrollida, kas see vastab objektiivse põhjendatuse tingimustele. See tuleneb AGG § 10 kolmanda lause sõnastusest, mille kohaselt *võib* põhjendatud erinev kohtlemine hõlmata eelkõige konkreetsetes punktides nimetatud tüüpjuhtumeid.

105. Saksamaa seadusandja on AGG § 10 kolmandas lauses kasutanud siseriiklikus õiguses kinnistunud „tüüpjuhtumite" õigusloometehnikat. See tähendab, et punktis 5 nimetatud tingimuste olemasolu tõendab, et AGG § 10 esimeses ja teises lauses sätestatud üldtingimused on täidetud. Ent ka punkti 5 kohase tüüpjuhtumi korral tuleb alati kontrollida, kas AGG § 10 esimeses ja teises lauses sätestatud üldtingimused on täidetud. Punkti 5 kohase tüüpjuhtumi alusel tõendamise saab niisugune kontrollimise raames ümber lükata. Õiguse kohaldajale on selge, et alati tuleb kontrollida ka AGG § 10 esimeses ja teises lauses sätestatud tingimusi (mis vastavad direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud objektiivse põhjendatuse tingimustele).

106. Saksamaa valitsuse märkusi ei saa minu arvates jätta arvestamata. Esiteks antakse AGG § 10 kolmandale lausele niisugune

tõlgendus ka Saksa erialakirjanduses.[50] Teiseks ei saa sõna „võib" kasutamist AGG § 10 kolmandas lauses ilma pikemata põhjendada tüüpjuhtumite loetelu mitteammendava iseloomuga. Seda näitab juba sõna „eelkõige" kasutamine AGG § 10 kolmandas lauses.

107. Lõpuks on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne otsustada AGG § 10 kolmanda lause punkti 5 tõlgendamise üle. Mulle näib, et selline säte nagu AGG § 10 kolmanda lause punkt 5 ei ole direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõiguga siiski tingimata vastuolus, kuna tundub, et seda saab tõlgendada vähemalt direktiiviga kooskõlaliselt.

b) Direktiivi 2000/78 artikli 18 esimeses lõigus viidatud taotluse vajalikkus

108. See ei tähenda seda, et pean AGG §-ga 10 toimunud direktiivi ülevõtmist *in toto* probleemivabaks. Nagu juba eespool märgitud, esineb siiski kahtlusi sellise sätte kooskõlas direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõiguga, kuivõrd viidatakse sellele, et vanuse alusel erinevat kohtlemist saab õigustada AGG § 10 esimeses ja teises lauses sätestatud „palja" üldklausliga.[51] Käesoleval juhul on küsimus siiski ainult § 10 kolmanda lause punktis 5 sätestatud tüüpjuhtumi kooskõlas, arvestades selle koostoimet AGG § 10 esimeses ja teises lauses sätestatud tingimustega, ja ka ainult sel määral, kui see lubab *tööturu osapooltel* leppida kollektiivlepingus kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiire.

109. Lõpuks tekib küsimus, kas sellises asjas nagu käesolev on direktiivi 2000/78 artikli 18 esimese lõigu esimeses lauses viidatud tööturu osapoolte ühine taotlus vajalik. See oleks nii juhul, kui AGG § 10 kolmanda lause punkti 5 alusel kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiiri tuleks

50 – Vt Bauer, J., Göpfert, B. ja Krieger, S., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2008, § 10, punkt 25, kes osutavad sellele, et ka tüüpjuhtumi asjakohasuse korral ei saa proportsionaalsuse kontrollist konkreetsel juhul loobuda. Roloff, *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht*, 1. detsembri 2009. aasta seisuga, § 10, punkt 11, juhib tähelepanu sellele, et tüüpjuhtumitele vastavuse korral tuleb põhjendatus kõne alla, kuid ei ole imperatiivne. Ka Fuchs, teoses Bamberger ja Roth, *Beck'scher Online-Kommentar BGB*, 1. novembri 2009. aasta seisuga, § 10 AGG, punkt 2, viitab sellele, et iga punkti korral tuleb alati esitada küsimus õigusnormi õiguspärase eesmärgi, samuti objektiivsuse ning kohasuse kohta.

51 – Vt käesoleva ettepaneku punkt 56.

käsitada direktiivi rakendamisena tööturu osapoolte poolt.

110. Sellele küsimusele tuleb minu hinnangul sellistel asjaoludel nagu käesolevas asjas vastata eitavalt. Esiteks on siseriiklik seadusandja direktiivi artikli 6 lõike 1 selles osas, mis puudutab üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kokkuleppimise võimalust, AGG § 10 esimese ja teise lausega ning kolmanda lause punktiga 5 põhiosas juba ise üle võtnud. Saksamaa seadusandja nägi AGG § 10 kolmanda lause punktis 5 sätestatud tüüpjuhtumiga ette juhtumi, mille puhul peab ta teatavat vanuse alusel erinevat kohtlemist lubatavaks, seda siiski tingimusel, et konkreetset juhtumit saab objektiivselt põhjendada. [52] Minu arvates ei saa seetõttu kvalitatiivses mõttes enam rääkida rakendamisest tööturu osapoolte poolt direktiivi artikli 18 esimese lõigu tähenduses. Teiseks tuleb viidata sellele, et RTV § 19 punkt 8 ei ole hageja suhtes käesoleval juhul kohaldatav mitte vahetult kollektiivlepingus sõlmitud kokkuleppe alusel, vaid üksnes üldkohaldatavaks tunnistamise alusel. Seega tuleneb RTV § 19 punkti 8 kehtivus kokkuvõttes riiklikust meetmest. Euroopa Kohus ei seadnud sarnases asjas esmalt kollektiivlepingus kokku lepitud ning siis seadusega üle võetud vanusepiiri kooskõla direktiivi artikliga 6 sõltuvusse sellest, kas tööturu osapoolte taotlus oli algselt olemas. [53]

5. Kokkuvõte

111. Kokkuvõttes tuleb tõdeda, et tööturu osapooltele seadusega antud pädevust leppida kollektiivlepingus kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid, nagu see on ette nähtud AGG § 10 esimeses ja teises lauses ning kolmanda lause punktis 5, tuleb käesoleva kohtuasja asjaoludele kohaldatava ühenduse õiguse kohaselt lugeda direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1 kooskõlas olevaks vähemalt juhul, kui siseriiklik seadusandja taotleb selliste õigusnormidega tööhõivepoliitika ja tööpuuduse vähendamise eesmärke, kui ta kohustab tööturu osapooli enne sellise üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kokkuleppimist alati kontrollima, kas see on nende eesmärkide täitmist silmas pidades objektiivselt põhjendatud, ja kui nimetatud kontroll on kohtulikult kontrollitav.

52 – Eespool 50. joonealuses märkuses viidatud Roloff, punkt 11, on seisukohal, et AGG § 10 kolmandas lauses sätestatud tüüpjuhtumite puhul on tegemist juhtumitega, mille puhul seadusandja näitab, mida ta lubatavaks peab ja mida mitte, ning määratleb sellega õiguspärased eesmärgid.

53 – Vt eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa.

D. *RTV § 19 punktis 8 sätestatud üldise pensionieaga seotud vanusepiir*

112. Kollektiivlepingus kokku lepitud selline üldise pensionieaga seotud vanusepiir, nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8 ja milles on tööturu osapooled kokku leppinud AGG § 10 kolmanda lause punktist 5 või enne AGG jõustumist SGB VI §-st 41 tulenevat seaduslikku pädevust kasutades, on direktiivi artikli 6 lõikega 1 kooskõlas siis, kui tööturu osapooled on arvesse võtnud selles sätestatud tingimusi. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab seega kontrollima, kas tööturu osapooled järgisid nimetatud üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kokkuleppimisel õiguspärast eesmärki direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu tähenduses ja kas sellise üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kohaldamine tööturu osapoolte pädevusse kuuluvas majandusvaldkonnas on objektiivselt põhjendatud.

1. Taotletud eesmärkide väljaselgitamine

113. Eelotsusetaotluse esitanud kohus tõdes oma eelotsusetaotluses, et RTV § 19 punktist 8 ei ilmne sõnaselgeid eesmärke. Nagu juba eespool märgitud,[54] ei ole õigustatus seeläbi tingimata välistatud. Piisab sellest, kui taotletud eesmärk tuleneb asjaomase õigusnormi üldisest kontekstist järelduvatest elementidest.

114. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu viidatud BAG-i 18. juuni 2008. aasta otsuses tuvastas BAG, et RTV § 19 punktiga 8 taotletakse esiteks tööhõivepoliitika ja tööpuuduse vähendamise eesmärke, teiseks ettevõtete järelkasvu- ja personaliplaneerimise eesmärke ning kolmandaks tasakaalustatud vanuselist struktuuri ettevõttes.[55] Ka tööandjaid esindav kollektiivlepingu pool on osutanud nimetatud eesmärkide taotlemisele.

115. Seoses sellega tuleb taas viidata sellele, et RTV § 19 punktiga 8 taotletavate eesmärkide väljaselgitamine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne. Kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus viitas üksnes eespool märgitud eesmärkidele, mida nimetasid BAG ja kollektiivlepingu pooled, pean edasise uurimise raames silmas neid eesmärke.

2. Eesmärkidele esitatavad nõuded

116. Niivõrd kui see puudutab tööhõivepoliitika ja tööpuuduse vähendamise eesmärke,

54 – Vt käesoleva ettepaneku punkt 47 jj.

55 – Eelotsusetaotluse lk 16–20.

on nende eemärkide õigustatus väljaspool kahtlust. Need eesmärgid on ka piisavalt konkreetsed. Selles osas viitan eespool märgitule. [56] Asjaolu, et käesoleva asja asjaoludele kohaldatava RTV § 19 punkt 8 lepiti kokku 2004. aastal, seega ajal, mil direktiivi ülevõtmise tähtaeg, mis lõppes 2. detsembril 2006, ei olnud Saksa Liitvabariigi jaoks veel möödunud ja AGG ei olnud veel jõustunud, ei ole vastuolus nimetatud sättega taotletavate eesmärkide kvalifitseerimisega õiguspärasteks eesmärkideks direktiivi artikli 6 lõike 1 tähenduses. Nagu tuleneb EÜ artikli 249 kolmandast lõigust, mille kohaselt on direktiiv siduv üksnes saavutatava tulemuse seisukohalt, piisab direktiivi ülevõtmiseks sellest, et kollektiivlepingu pooled on RTV § 19 punkti 8 kokkuleppimisel taotlenud eesmärki, mida tuleb lugeda õiguspäraseks eesmärgiks direktiivi artikli 6 tähenduses. Ei ole nõutav, et nad on asjaomase eesmärgi kindlaks määranud eelkõige direktiivi artikli 6 lõike 1 ülevõtmist silmas pidades.

3. Mitme eesmärgi taotlemine, millest kõik ei ole õiguspärased eesmärgid

117. Seevastu küsimust, kas ka ettevõtete järelkasvu- ja personaliplaneerimine ning tasakaalustatud vanuseline struktuur ettevõttes on iseenesest õiguspärased eesmärgid, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus minu arvates täpsemalt uurima. Nende eesmärkide puhul ei ole tegemist eesmärkidega, mis tulenevad direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus nimetatud tööhõivepoliitika, tööturu või kutseõppe valdkondadest. Nagu tuleneb sõnast „eelkõige", ei ole direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sisalduv loetelu siiski ammendav. Euroopa Kohus on aga viidanud sellele, et kõik esimeses lõigus nimetatud eesmärgid on üldistes huvides. Puhtindividuaalseid põhjusi, mis on seotud konkreetse tööandja olukorraga, näiteks kulude vähendamine või konkurentsivõime parandamine, ei saa seega lugeda õiguspärasteks eesmärkideks nimetatud sätte tähenduses. [57] Mulle näib, et ettevõtte järelkasvu- ja personalistruktuur ning tasakaalustatud vanuseline struktuur ettevõttes tuleb vähemalt *prima facie* liigitada nimetatud individuaalsete põhjuste kategooriasse. [58] Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab siiski kontrollima, kas nende eesmärkidega taotletakse lisaks ka eesmärke, mida võib lugeda üldisest huvist tulenevateks eesmärkideks.

118. Sellises asjas nagu käesolev, kus kollektiivlepingu pooled on üldise pensionieaga

56 – Vt käesoleva ettepaneku punkt 74 jj.

57 – Eespool 6. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 46.

58 – Nii ka eespool 50. joonealuses märkuses viidatud Roloff, punkt 11, kes juhib tähelepanu sellele, et niisuguste eesmärkide puhul on lõpuks oluline see, et teatavas vanuses töötajatele ei pea enam tööd andma.

seotud vanusepiiridega taotlenud eri eesmärke, millest kõiki ei saa ilma pikemata lugeda õiguspärasteks eesmärkideks direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu tähenduses, piisab sellest, kui vanuse alusel erinev kohtlemine on põhjendatud *ühe* õiguspärase eesmärgiga. Nii pidas Euroopa Kohus võimalikuks, et siseriiklik õigusnorm on õiguspäraste eesmärkide saavutamise osas tööandjate suhtes teataval määral paindlik. [59]

4. Objektiivne põhjendatus

119. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab lisaks kontrollima, kas RTV § 19 punkt 8 on objektiivselt põhjendatud tööhõivepoliitika ja tööpuuduse vähendamise õiguspäraste eesmärkidega.

a) Kollektiivlepingu poolte teostatud kaalumine

120. Tööandjaid esindav kollektiivlepingu pool kinnitas eelotsusetaotluse esitanud kohtule, et kollektiivlepingu pooled teostasid huvide kaalumise, kaaludes ühelt poolt töötaja huvi töösuhte jätkumise vastu ja teiselt poolt tööandja huvi töösuhte lõpetamise vastu. Töötajaid esindav kollektiivlepingu pool pidas silmas õiguspärast majanduslikku huvi elatusvahendite tagamiseks ja mittemateriaalset huvi kutsealase eneseteostuse vastu, mida võimaldab töösuhte jätkumine pärast 65. eluaastat. Lisaks sellele arvestas ta seda, et üldisesse pensioniikka jõudnud töötajatele on elatusvahendid vanaduspensioni kujul põhimõtteliselt tagatud ja et üldise pensionieaga seotud vanusepiiriga paranevad oluliselt teiste, järgmiste põlvkondade töötajate töö saamise ja karjäärivõimalused. Tööandjaid esindav kollektiivlepingu pool pidas silmas asjatundliku ja kalkuleeritava personali- ja järelkasvuplaneerimise vajadust eesmärgiga tagada ettevõttes tasakaalustatud vanuseline struktuur. Arvestati ka seadusandja tööhõive- ja tööturupoliitika eesmärkidega, mis on sätestatud SGB VI §-s 41. Peale selle kontrollisid kollektiivlepingu pooled raamkollektiivlepingu üle peetavatel uutel läbirääkimistel alati – nii ka 2004. aastal –, kas ja mil määral oli vaja konkreetseid sätteid muuta, võttes arvesse sotsiaalpoliitilist, demograafilist ja tööturu olukorda. Niisuguse kaalumise põhjal jõuti järeldusele, et RTV § 19 punktis 8 sisalduv üldise pensionieaga seotud vanusepiir on endiselt põhjendatud. [60]

59 – Eespool 6. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 46.

60 – Vt kostja märkuste 5. lisas sisalduv teave kollektiivlepingu kohta.

b) Kaalumise kontroll

121. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kontrollima, kas see kaalumine vastab direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud tingimustele. Seejuures peab kohus arvesse võtma, et kehtiva ühenduse õiguse kohaselt on tööturu osapooltel laiaulatuslik kaalutlusruum.[61] Lisaks tuleb minu arvates silmas pidada seda, et kollektiivlepingu puhul tuleb põhimõtteliselt lähtuda sellest, et töötajaid esindav kollektiivlepingu pool võtab arvesse töötajate ning järelikult ka vanemate töötajate õigusi.

122. Eelotsusetaotluse esitanud kohus on oma eelotsusetaotluses juhtinud tähelepanu mitmele erilisele õiguslikule ja faktilisele asjaolule, mis tekitavad kahtlusi RTV § 19 punkti 8 objektiivses põhjendatuses. Seetõttu kontrollin järgnevalt, kas direktiivi artikli 6 lõiget 1 saab tõlgendada nii, et kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiiri, nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8, ei saa nimetatud eriliste asjaolude olemasolu korral pidada objektiivselt põhjendatuks.

61 – Eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 68.

i) Üldise pensionieaga seotud vanusepiiride kohaldamine muutmatul kujul

123. Eelotsusetaotluse esitanud kohus juhib esmalt tähelepanu sellele, et hoonete koristuse valdkonnas kohaldatakse üldise pensionieaga seotud vanusepiiri 65 eluaastat juba aastaid muutmatul kujul. Tööturu olukorra ja konjunktuuri ning demograafilise arengu mõju ei ole näha. Üldise pensionieaga seotud vanusepiiri ei ole kasutatud tööturu konkreetsete eriolukordade lahendamiseks või leevendamiseks.

– Menetlusosaliste väited ja argumendid

124. Hageja ja komisjoni arvates toob see kaasa RTV § 19 punkti 8 vastuolu direktiivi artikliga 6. Komisjon kahtleb tööandjaid esindava kollektiivlepingu poole väites, mille kohaselt vaatasid kollektiivlepingu pooled RTV üle peetud uutel läbirääkimistel lepingu konkreetsed klauslid põhimõtteliselt alati üle, võttes arvesse sotsiaalpoliitilist, majanduslikku, sotsiaalset, demograafilist ja tööturu

olukorda. Üldised väited ei ole piisavad tõendamaks, et meetme eesmärk võib õigustada erandit mittediskrimineerimise põhimõttest.

125. Kostja, Saksamaa valitsuse ja Ühendkuningriigi valitsuse arvates on RTV § 19 punkt 8 direktiivi artikliga 6 kooskõlas. Kostja viitab sellele, et kollektiivlepingu poolte andmetel jõuti kõnealuse sätteni töötajate ja tööandjate huvide kaalumise põhjal. Tööturu osapoolte käsutuses on vajalik teave asjaomase valdkonna kohta. Seega saavad nad piisavalt arvesse võtta asjaomase tööturu konkreetseid asjaolusid. Kostja juhib veel tähelepanu sellele, et valdkondades, kus töötasid madala kvalifikatsiooniga töötajad, oli tööpuudus väga suur. RTV § 19 punkti 8 muutmine ei olnud seega kollektiivlepingu poolte seisukohast vajalik. Saksamaa valitsus kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohtu tuvastatud faktilistes asjaoludes, mille kohaselt on Saksamaal üldise pensionieaga seotud vanusepiire kohaldatud igakordsest tööturu olukorrast ja konjunktuurist ning demograafilisest olukorrast olenemata. Kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiirid olid ajavahemikul 1. jaanuarist 1992 kuni 31. juulini 1994 kehtetud. Ent seadusandja muutis seda õiguslikku olukorda teadlikult, põhjendades seda asjaoluga, et olukord ei ole vastuvõetav ka nooremate töötajate tööpuudust silmas pidades. Seda otsust on seadusandja jõus hoidnud viimased 15 aastat, kuna kõigil neil aastatel valitses massiline tööpuudus ja oli olemas suur poliitiline ja ühiskondlik konsensus selles osas, et tööpuudus on saavutanud liiga kõrge taseme.

126. Ühendkuningriigi valitsuse arvates võivad pensioniiga puudutavad meetmed kehtida ka pikka aega või olla üldkohaldatavad, kuna need võivad moodustada tööturu pikaajalist toimimist reguleeriva õigusliku raamistiku ühe osa. Sellised õigusnormid ei ole seega piiratud eriolukorra lahendamisega. Peale selle põhjustaksid liiga sagedased muudatused töötajate ja tööandjate hulgas ebakindlust. Oluline on see, et meetmed olid nende võtmise ajal piisavalt põhjendatud. Lisaks on meetmed kollektiivläbirääkimiste tulemus. Töötajate esindajate arvates oli asjaomane säte kohane vahend tööturu reguleerimiseks.

– Hinnang

Ajalised aspektid

127. RTV § 19 punkti 8 osas tuleb ajalises aspektis viidata esmalt asjaolule, et selle kokkuleppimise ajal 2004. aastal ei olnud AGG veel jõustunud ega direktiivi ülevõtmise tähtaeg (2. detsember 2006) veel möödunud. Käesolevas asjas kohaldatakse RTV § 19 punkti 8 aga asjaoludele, mis toimusid pärast direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtaja möödumist.

128. Kuna liimesriigid ei vabane direktiivi ülevõtmise kohustusest seeläbi, et nad delegeerivad pädevuse tööturu osapooltele, siis on käesolevas asjas oluline see, kas kollektiivlepingu pooled teostasid enne direktiivi ülevõtmise tähtaja lõppemist kaalumise, mis vastab direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud tingimustele. Ei ole siiski tingimata vajalik, et kollektiivlepingu pooled oleksid sellise kontrolli teostamisel pidanud teadlikult silmas direktiivi artikli 6 lõiget 1. Piisab sellest, kui nimetatud kontroll direktiivi artikli 6 lõikes 1 sätestatud tingimustele sisuliselt vastab.

129. Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas kollektiivlepingu pooled teostasid RTV § 19 punkti 8 kokkuleppimisel kaalumise, mis vastab direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus sätestatud tingimustele.

130. Sellest lahus tuleb hoida küsimust, millise ajavahemiku jooksul peavad kollektiivlepingu pooled, kes on juba kokku leppinud direktiivi artikliga 6 kooskõlas oleva üldise pensionieaga seotud vanusepiiri, reageerima asjaomase majandusvaldkonna muutustele. Seoses sellega tuleb arvesse võtta ka õiguskindluse aspekte. Kohaldatavate kollektiivlepingute liiga sage muutmine võib kõigutada tööandjate ja töötajate usku õiguskorra püsivusse. Seega näib mulle usku õiguskorra püsivusse ja tööturu osapoolte autonoomiat silmas pidades, et juhul, mil kollektiivlepingus lepitakse kokku üldise pensionieaga seotud vanusepiirid, piisab põhimõtteliselt sellest, et muudatusi võetakse arvesse alles järgmistel läbirääkimistel. See eeldab siiski, et vähemalt keskpikas perspektiivis on olemas võimalused kollektiivlepinguid kohandada.

Konkreetse majandusvaldkonna erikontroll

131. Tööturu osapooltel on direktiivi artikli 6 lõike 1 raames ulatuslik kaalutlusruum.

Tööturu osapoolte ulatusliku kaalutlusruumi ja ka tööturu osapoolte autonoomia arvessevõtmine ei tohi aga kaasa tuua vanuselise diskrimineerimise keelu põhimõtte õõnestamist. Direktiivi artikli 6 lõike 1 eesmärk on nimelt näha juba olemasoleva või äsja kehtestatud vanuse alusel erineva kohtlemise ning seega ka üldise pensionieaga seotud vanusepiiride puhul ette objektiivse põhjendatuse kontroll.

132. Üldised väited, et üldise pensionieaga seotud vanusepiir on põhimõtteliselt üks osa tööhõivepoliitikast ja tööpuuduse vähendamisest, ei ole piisavad tõendamaks, et nimetatud meede on õigustatud kollektiivlepingu poolte pädevusse kuuluvas majandusvaldkonnas. [62] Põhimõtteliselt ei piisa seega sellest, et kollektiivlepingu pooled tuginevad tööturu üldisele olukorrale või siseriikliku seadusandja sellekohastele kaalutlustele. See võib olla teisiti juhul, kui asjaomased kaalutlused on ülekantavad kollektiivlepingu poolte pädevusse kuuluvale majandusvaldkonnale.

133. Lisaks ei saa ainuüksi asjaolust, et üldise pensionieaga seotud vanusepiire kohaldatakse või ei kohaldata teistes majandusvaldkondades, ilma pikemata teha järeldust, et üldise pensioniea klausli kohaldamine on objektiivselt põhjendatud kollektiivlepingu poolte pädevusse kuuluvas majandusvaldkonnas. Pigem peavad asjaomased kollektiivlepingu pooled üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kohaldamise objektiivset põhjendatust asjaomases majandusvaldkonnas eraldi kontrollima.

134. Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas üldise pensionieaga seotud vanusepiir, nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8, on hoonete koristuse valdkonnas põhjendatud, pidades silmas tööhõivepoliitika ja tööpuuduse vähendamise eesmärke. [63]

Erimeetmetega piirdumata jätmine

135. Seevastu näib mulle olevat ebaoluline, et üldise pensionieaga seotud vanusepiiri puhul, nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8, ei ole tegemist ajaliselt piiratud erimeetmega. Direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu põhjal ei saa teha järeldust, et vanuse alusel erinev kohtlemine peab olema ajaliselt piiratud ja

62 – Eespool 6. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 51, milles viidatakse 9. veebruari 1999. aasta otsusele kohtuasjas C-167/97: Seymour-Smith ja Perez (EKL 1999, lk I-623, punktid 75 ja 76).

63 – Samamoodi eespool 28. joonealuses märkuses viidatud Bayreuther, F., lk 2425.

et seda võib kasutada ainult eriolukordade lahendamiseks. Direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu kohaselt on otsustav üksnes see, kas üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kohaldamist õigustab õiguspärane eesmärk.

136. Kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks jõudma samale järeldusele nagu BAG, et RTV § 19 punkti 8 alus on põhimõte, mille kohaselt on täistööhõive puudumise aegadel õiglaseks jaotamiseks vaja ainult piiratud arv töökohti, ja kui eespool märgitud põhjustel ei saa liikmesriikide laiaulatuslikku kaalutlusõigust arvesse võttes pidada üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kohaldamist ebamõistlikuks, [64] tuleb nimetatud üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kohaldamist lugeda põhjendatuks seni, kuni asjaomases majandusvaldkonnas valitseb suur tööpuudus.

ii) Noorte töötajate töölevõtmise kohustuse puudumine

137. Eelotsusetaotluse esitanud kohus juhib täiendavalt tähelepanu sellele, et selline säte nagu RTV § 19 punkt 8 ei näe ette tööandja imperatiivset kohustust võtta töötaja asemele, kelle töösuhe üldisesse pensionikka jõudmise tõttu lõpeb, tööle teine töötaja. Kogemuslikult ei saa tuvastada ega ole teada, et tööandjad võtaksid juhul, kui töösuhe töötaja üldisesse pensionikka jõudmise tõttu lõpeb, uusi töötajaid tööle ka ilma niisuguse kohustuseta.

– Menetlusosaliste argumendid

138. Hageja arvates toob see kaasa üldise pensionieaga seotud vanusepiiri (nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8) ebaproportsionaalsuse.

139. Saksamaa valitsus väidab seevastu, et Saksamaa seadusandja ja valitsus lähtusid sellest, et tööandja võtab üldisesse pensioniikka jõudmise tõttu töölt lahkuva töötaja asemele üldjuhul tööle teise, noorema töötaja.

64 – Vt käesoleva ettepaneku punktid 87–96.

– Hinnang

Pigem on oluline abstraktne, seega konkreetsest juhtumist lahutatud käsitlusviis. [66]

140. Asjaolu, et üldise pensionieaga seotud vanusepiir ei näe ette kohustust võtta üldisesse pensionikka jõudnud töötaja asemele tööle teine töötaja, ei räägi tingimata selle vastu, et üldise pensionieaga seotud vanusepiir on direktiivi artikli 6 lõikega 1 kooskõlas.

iii) Võimalus võtta üldise pensionieaga seotud vanusepiiri ületanud töötajad uuesti tööle

141. Nagu juba eespool mainitud, [65] hõlmab liikmesriikide laiaulatuslik kaalutlusruum ning käesoleval juhul seega kollektiivlepingu poolte kaalutlusruum faktiliselt ka prognooside tegemise õigust. Niisugune prognooside tegemise õigus hõlmab ka võimalust lähtuda sündmuste tüüpilise kulgemise eeldusest. Niivõrd kuivõrd sellised eeldused ei tundu olevat ilmselgelt ebamõistlikud, peab Euroopa Kohus neid tunnustama, kuna vastasel korral seaks ta ennast tööturu osapoolte asemele.

143. Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab täiendavalt sellele, et isikut, kelle töösuhe üldisesse pensioniikka jõudmise tõttu lõpeb, ei tohi töö taotlemisel teise tööandja juures ja ka esialgse tööandja juures vanuse tõttu kõrvale jätta. Hageja arvates tuleneb sellest asjaolust sellise üldise pensioniea klausli – nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8 – vastuolu direktiivi artikliga 6.

142. Eeldust, et vanema töötaja töösuhte lõpetamine tema üldisesse pensionikka jõudmise korral on sobiv meede, soodustamaks nooremate töötajate võimalusi töö saamisel, ei saa pidada ilmselgelt ebamõistlikuks. Minu arvates ei ole oluline, kas selline uue töötaja töölevõtmine toimub igal konkreetsel juhul.

144. Minu arvates ei tulene ka sellest asjaolust tingimata sellise üldise pensioniea klausli – nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8 – vastuolu direktiivi artikli 6 lõikega 1. Kõigepealt tuleb viidata sellele, et Euroopa Kohus ei lugenud kohtuotsuses Palacios de la Villa kollektiivlepingus sätestatud vanusepiiri 65 eluaastat, mis tõi kaasa kohustuslikus

65 – Vt käesoleva ettepaneku punkt 89.

66 – Selle kohta ka Bauer, J.-H. ja Krieger, S., „Das Orakel aus Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig – oder doch nicht?", *Neue Juristische Wochenschrift*, 2007, lk 3672, 3674.

korras pensionile saatmise, tööhõivepoliitika eesmärke silmas pidades tingimata õigustamatuks. [67]

145. Kui Saksa tööõiguse järgi on võimalik võtta töötajat uuesti tööle, siis näib, et üldise pensionieaga seotud vanusepiir, nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8, on sellega võrreldes leebem meede. Seda arvestades ei mõista ma, mispärast peaks Saksa õiguse kohaselt kehtiv norm, mis leevendab vanuselise diskrimineerimise keelu riivet võrreldes kohustuslikus korras pensionile saatmisega, välistama üldise pensionieaga seotud vanusepiiri õigustatuse. Sellega piiratakse küll tööhõivepoliitika ja tööpuuduse vähendamise eesmärkide saavutamist, kuid sellega kaasneb ka vanuse alusel võrdse kohtlemise põhimõtte riive leevendamine.

146. Kuivõrd peaks esitatama vastuväide ühtsuse puudumise kohta, tuleb viidata esmalt sellele, et valdkonnas, kus liikmesriikidel on laiaulatuslik kaalutlusruum, saab Euroopa Kohus ühtsuse kontrolli teostada vaid väga piiratult. [68] Ilmselget ühtsuse puudumist ei saa siiski eeldada ainuüksi eelotsusetaotluse esitanud kohtu andmetele tuginedes. Saksa süsteemi on nimelt võimalik mõista nii, et kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiiridega, nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8, püütakse pakkuda töötamisvõimalust noorematele töötajatele. Tööandjate ja üldisesse pensioniikka jõudnud töötajate huvides taganetakse nimetatud eesmärgist aga juhul, kui selline töötaja osutub (võimalik et uuesti) mõne töökoha puhul parimaks kandidaadiks. Mulle näib, et niisugune lähenemisviis ei tähenda ilmselgelt ühtsuse puudumist. Samuti ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohus viidanud kuritarvitamise võimalusele.

iv) Töösuhte kokkuleppelise pikendamise võimalus

147. Eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtleb RTV § 19 punktis 8 sätestatud üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kooskõlas direktiivi artikli 6 lõikega 1 ka seetõttu, et nimetatud säte näeb ette võimaluse pikendada töösuhet kokkuleppeliselt üle üldise pensionieaga seotud vanusepiiri. Tööturu praeguses olukorras antakse sellega tööandjale faktiliselt võimalus vabaneda vanematest töötajatest oma äranägemisel. Kostja ettevõttes

67 – Eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punktid 2, 11, 13, 15, 21, 72 ja 75.

68 – Eespool 7. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsuses Petersen, punktid 75–77, teostas Euroopa Kohus ühtsuse kontrolli.

töötab mitu töötajat, kes on vanemad kui 70-aastased.

– Menetlusosaliste argumendid

148. Hageja, Itaalia valitsuse ja komisjoni arvates toob see kaasa vastuolu direktiivi artikli 6 lõikega 1. Üldise pensioniea klausli korral tohib arvesse võtta üksnes õiguspäraseid eesmärke direktiivi artikli 6 tähenduses. Kui aga tööandja võib faktiliselt oma äranägemisel otsustada, kas ta laseb töötajal pärast üldisesse pensioniikka jõudmist edasi töötada, siis võetakse arvesse ka individuaalseid põhjusi, mis on seotud konkreetse tööandja olukorraga. See ei ole objektiivne erinev kohtlemine direktiivi artikli 6 lõike 1 tähenduses. Lisaks sellele ei ole tegemist korraga, mida käsitleti kohtuasjas Age Concern England.[69] Itaalia valitsus kahtleb faktiliselt selles, kas RTV § 19 punktis 8 sisalduv üldise pensioniea klausel annab tööandjale sellise tegeliku kaalutlusõiguse.

149. Saksamaa valitsus viitab eeskätt sellele, et Saksa tööõiguse kohaselt kehtib soodsaima sätte kohaldamise põhimõte. Konkreetses tööandjaga sõlmitud töölepingus on alati võimalik kollektiivlepingu sätetest töötaja kasuks kõrvale kalduda. Juba seetõttu ei ole RTV § 19 punkt 8 tööandja kasuks ühepoolselt paindlik. Komisjoni käsitus toob kaasa tööturu osapoolte autonoomia olulise piiramise.

– Hinnang

150. Minu arvates ei ole ka võimalus pikendada töösuhet kokkuleppeliselt üle üldise pensionieaga seotud vanusepiiri asjaolu, mis RTV § 19 punkti 8 objektiivse põhjendatuse tingimata välistab. Direktiivi artikli 6 lõige 1 seab vaid tingimuseks, et vanuse alusel erinev kohtlemine on õiguspärase eesmärgiga objektiivselt põhjendatud. Seega ei tee kahju, kui sellise sättega nagu RTV § 19 punkt 8 peetakse silmas ja võetakse üldise pensionieaga seotud vanusepiiri raames arvesse ka teisi eesmärke, mis ei ole õiguspärased. Tuleb ainult tagada, et vanuse alusel erinev kohtlemine on taotletava õiguspärase eesmärgiga täielikult põhjendatud.

69 – Viidatud eespool 6. joonealuses märkuses, punkt 14.

151. Võimalus töösuhet kokkuleppeliselt pikendada üle üldise pensionieaga seotud vanusepiiri ei põhista erinevat kohtlemist vanuse alusel, vaid leevendab seda. Seega kui heidetakse ette kooskõla puudumist direktiivi artikli 6 lõikega 1, siis heidetakse sellega lõppkokkuvõttes ette, et selline üldise pensionieaga seotud vanusepiir nagu RTV § 19 punkt 8 annab vanuse alusel erineva kohtlemise *puhul* võimaluse erinevaks kohtlemiseks *muul alusel.*

152. Osas, milles komisjon tugineb oma käsituses direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu sõnastusele, mille kohaselt peab erinev kohtlemine olema objektiivne, ei ole see veenev. On tõsi, et selle käsituse korral saab täielikult tugineda direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu saksakeelsele versioonile, mille kohaselt peab *erinev kohtlemine* olema *objektiivne* ja mõistlik. Nimetatud sätte teisi keeleversioone ei saa seevastu mõista nii, et nende kohaselt on erineva kohtlemise objektiivsus iseseisev koosseisutunnus. Nii näevad prantsus-, inglis-, hollandi-, hispaania-, itaalia- ja sloveenikeelne versioon ette üksnes selle, et vanuse alusel erinev kohtlemine peab olema *objektiivselt põhjendatud.* [70] Seega ei saa direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu sõnastuse põhjal teha järeldust, et ka erinev kohtlemine ise peab olema objektiivne.

153. Tõlgendust, mille kohaselt peab ka erinev kohtlemine olema objektiivne, on minu meelest pealegi raske viia kooskõlla liikmesriikide laiaulatusliku kaalutlusõigusega tööhõive- ja sotsiaalpoliitika valdkonnas. Minu arvates ei ole see kooskõlas ka Euroopa Kohtu järeldusega, mille kohaselt direktiivi artikkel 6 ei välista, et direktiivi artikli 6 lõikes 1 nimetatud õiguspäraste eesmärkide saavutamise osas võib tööandjatele lubada teatavat paindlikkust. [71]

154. Seega ei takista asjaolu, et tööandjal on otsuse tegemisel töösuhte kokkuleppelise pikendamise kohta üle üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kaalutlusõigus, kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiiril olemast direktiivi artikli 6 lõikega 1 kooskõlas.

70 – Vt prantsuse keeles *objectivement et raisonnablement justifiées*, inglise keeles *objectively and reasonably justified*, hollandi keeles *objectief en redelijk worden gerechtvaardigd*, hispaania keeles *justificadas objetiva y razonablemente*, itaalia keeles *oggettivamente e ragionevolmente giustificate*, sloveeni keeles *objektivno in razumno utemeljujejo*.

71 – Eespool 6. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 46.

v) Pensioninõuete ebapiisavus

155. Lõpuks juhib eelotsusetaotluse esitanud kohus tähelepanu sellele, et hagejal ja tüpiseeriva käsitluse kohaselt ka töötajal, kes töötab koristusettevõttes osalise tööajaga, ei ole riiklikus pensionikindlustuses võimalik omandada õigust sellisele pensionile, mis tema vajadused kataks. Tema töötasu ei võimalda üldjuhul koguda reserve või sõlmida täiendavaid kindlustuslepinguid. Ka kaalutlus, et üldisesse pensioniikka jõudmise tõttu töölt lahkunud töötajad ei otsi uut tööd, ei pea madalapalgaliste töötajate puhul ilmselt paika.

– Menetlusosaliste argumendid

156. Hageja juhib tähelepanu oma isiklikule olukorrale. Tema vanaduspension ei kata tema vajadusi, kuna ta hooldas oma puudega poega. RTV § 19 punkt 8 ei vasta Euroopa Kohtu järeldusele kohtuotsuses Palacios de la Villa, [72] mille kohaselt on vanusepiir direktiivi artikliga 6 kooskõlas tingimusel, et vanaduspensioni suurus ei ole ebamõistlik.

157. Kostja viitab sellele, et Saksamaal on töötajatel üldisesse pensioniikka jõudmise korral õigus riiklikule pensionile. Isikud, kelle riiklik pension ei ole üldisesse pensioniikka jõudmisel piisav, saavad toimetulekutoetust, mis katab põhivajadused.

158. Saksamaa valitsuse ja Ühendkuningriigi valitsuse arvates on määrav üksnes asjaolu, et vanusepiirini jõudnud töötajatel on töösuhte lõppemise korral õigus taotleda sissemaksetest sõltuvat vanaduspensioni. Kohaldada tuleb üldist kontrolli, konkreetse töötaja olukorda ei ole vaja kontrollida. Vastasel korral seataks ebasoodsamasse olukorda töötajad, kes on ettevõttes töötanud täistööajaga.

72 – Eespool 5. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 73.

– Hinnang

159. Asjaolu, et hagejal ei ole üldisesse pensioniikka jõudmisel tekkinud õigust saada piisavat riiklikku pensioni, ei räägi minu arvates tingimata selle vastu, et kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiir, nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8, on direktiivi artikli 6 lõikega 1 kooskõlas.

160. Kohtuotsuse Palacios de la Villa punktis 73[73] lähtus Euroopa Kohus sellest, et kohustuslikus korras pensionile saatmise meedet ei saa pidada asjaomaste töötajate õigustatud ootuste ülemääraseks riiveks. Sellega seoses rõhutas Euroopa Kohus, et asjaomase vanusepiiri korral ei lähtutud mitte üksnes konkreetsest vanusest, vaid arvestati ka asjaolu, et asjaomased isikud saaksid oma karjääri lõppedes sarnaselt põhikohtuasjas vaidluse all olnud siseriiklikule korrale rahalist kompensatsiooni vanaduspensioni näol, mille suurust ei saa pidada ebamõistlikuks.

161. Ent sellega ei tahtnud Euroopa Kohus minu arvates sedastada, et üldise pensionieaga seotud vanusepiir on direktiivi artikli 6 lõikega 1 kooskõlas ainult siis, kui asjaomane töötaja saab konkreetsel juhul tema vajadusi rahuldavat vanaduspensioni. Nimelt ei tuginenud Euroopa Kohus eeskätt mitte konkreetsel üksikjuhul kehtestatud vanusepiirile, vaid asjaomase töötaja õigustatud ootuste kaitsele. Ent minu meelest ei ole käesolevas asjas küsimus õigustatud ootuste kaitses, kuna hageja töösuhe lõppes ootuspäraselt tema üldisesse pensioniikka jõudmisel.

162. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu kahtlused põhinevad pigem sellel, et hageja vanaduspension ei ole tema vajaduste katmiseks piisav. Kohus toob põhjuseks asjaolu, et hageja pidi aastate kaupa töötama osalise tööajaga, kuna tema raske puudega poja hooldamine nõudis väga palju aega.

163. Hageja eriolukorda täiel määral mõistes näib mulle siiski, et see ei ole asjaolu, mida tuleks arvesse võtta, kontrollides üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kooskõla direktiivi artikli 6 lõikega 1. Hageja vanaduspensioni ebapiisavus tema vajaduste rahuldamiseks tuleneb käesolevas asjas sellest, et hageja sai eriolukorra tõttu töötada ainult osalise tööajaga. See on vanuselise diskrimineerimise keeluga seotud üksnes vähesel määral. Küsimus, kas

73 – Viidatud eespool 5. joonealuses märkuses.

ja millisel määral peab sotsiaalühiskond töötajat tema puudega perekonnaliikme hooldamise tõttu toetama, on eelkõige pigem sotsiaalõiguslik küsimus, millele vastamine on liikmesriikide pädevuses.

5. Kokkuvõte

164. Küsimusele, kas üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kohaldamist võib lugeda objektiivselt põhjendatuks veel ka siis, kui töötaja ei ole võimeline katma oma põhivajadusi, ei ole vaja käesolevas asjas vastata, kuna vaieldamatult kaetakse käesoleval juhul hageja põhivajadused riikliku toimetulekutoetusega.

166. Seega on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne eespool esitatud märkusi arvesse võttes kontrollida, kas üldise pensionieaga seotud vanusepiir, nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8, on kooskõlas direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõiguga. Erilised õiguslikud ja faktilised asjaolud, millele on viidatud eelotsusetaotluses, ei too siiski tingimata kaasa vastuolu direktiivi artikli 6 lõikega 1.

IX. Järeldus

165. Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitas täiendavalt sellele, et tüpiseeriva käsitluse kohaselt ei ole koristusettevõttes osalise tööajaga töötaval töötajal riiklikus pensionikindlustuses võimalik omandada õigust tema vajadusi katvale pensionile. Eelotsusetaotlusest ei nähtu siiski ühemõtteliselt, millistel põhjustel töötavad töötajad selles majandusvaldkonnas ainult osalise tööajaga. Pealegi ei näe ma tungivat põhjust, et tegelikku probleemi, mis seisneb selles, et osalise tööajaga töötamine ei võimalda omandada õigust piisavale pensionile, tuleks lahendada vanuselise diskrimineerimise keelu kaudu.

167. Lõppkokkuvõttes tuleb esiteks tõdeda, et kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiir võib direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1 olla kooskõlas esmalt sel juhul, kui tööturu osapooltele on antud selleks eraldi pädevus siseriikliku õigusnormiga, mis vastab direktiivi artikli 6 lõikes 1 sätestatud nõuetele. Selline siseriiklik õigusnorm võib direktiivi artikli 6 lõikes 1 sätestatud nõuetele vastata ka siis, kui

põhjendus, mille kohaselt üldise pensionieaga seotud vanusepiirid ei kujuta endast vanuselist diskrimineerimist, ei tulene sõnaselgelt asjaomasest õigusnormist. Kui nimetatud põhjendust ei ole sõnaselgelt sätestatud, siis on oluline, kas asjaomase õigusnormi üldisest kontekstist tulenevad elemendid võimaldavad tuvastada normi aluseks oleva eesmärgi ja kas need on piisavalt konkreetsed, et võimaldada objektiivse põhjendatuse kontrollimist.

168. Kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiir võib olla direktiiviga kooskõlas ka siis, kui on täidetud direktiivi artikli 18 esimeses lõigus sätestatud tingimused direktiivi rakendamise usaldamiseks tööturu osapooltele, mille hulka kuulub eelkõige tööturu osapoolte ühine taotlus.

169. Teiseks tuleb tõdeda, et tööturu osapooltele seadusega antud pädevust leppida kollektiivlepingus kokku ja töötada välja üldise pensionieaga seotud vanusepiirid, nagu seda näevad ette AGG § 10 esimene ja teine lause ning kolmanda lause punkt 5, tuleb käesoleva kohtuasja asjaoludele kohaldatava ühenduse õiguse kohaselt pidada direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1 kooskõlas olevaks vähemalt siis, kui siseriiklik seadusandja taotleb nende õigusnormidega tööhõivepoliitika ja tööpuuduse vähendamise eesmärke, kui nendest õigusnormidest tuleneb, et tööturu osapooled peavad enne niisuguse üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kokkuleppimist alati kontrollima, kas vanuse alusel erinev kohtlemine on objektiivselt põhjendatud, pidades silmas eesmärkide saavutamist nende pädevusse kuuluvas majandusvaldkonnas, ja kui nimetatud kontroll on kohtulikult kontrollitav.

170. Kolmandaks tuleb tõdeda, et üldkohaldatavaks tunnistatud üldise pensionieaga seotud vanusepiir, nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8, mille osas lepiti kokku enne direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtaja lõppemist, mida ei ole sellest ajast saadik enam sisuliselt muudetud ja mida kohaldatakse asjaoludele, mis toimusid pärast direktiivi ülevõtmise tähtaja lõppemist, on direktiivi artikli 6 lõikega 1 kooskõlas juhul, kui kollektiivlepingu pooled on nimetatud üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kokkuleppimisel või selle hilisemal kontrollimisel enne direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtaja lõppemist kaalunud, kas sellise vanuse alusel erineva kohtlemise kohaldamine on seadusandja poolt kindlaks määratud õiguspäraste eesmärkide saavutamiseks asjaomases majandusvaldkonnas objektiivselt põhjendatud. Asjaolu, et esiteks ei kohaldata sellist sätet nagu RTV § 19 punkt 8

ajaliselt piiratud erimeetmena, teiseks ei näe see imperatiivselt ette uute töötajate tööle-võtmise kohustust, kolmandaks võimaldab see töösuhte kokkuleppelist pikendamist üle üldise pensionieaga seotud vanusepiiri ja neljandaks ei võta see arvesse riiklikust pensionikindlustusest tulenevate nõuete suurust, ei too iseenesest tingimata kaasa sellise üldise pensionieaga seotud vanusepiiri vastuolu direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1.

171. Kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks jõudma järeldusele, et RTV § 19 punkt 8 ei ole direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõiguga kooskõlas, siis peab ta kontrollima, kas ta saab seda arvesse võtta AGG § 10 direktiiviga kooskõlalise tõlgendamise raames. Kui see on võimalik, siis ei ole vaja tugineda „direktiiviga 2000/78 täpsustatud" vanuselise diskrimineerimise keelu üldpõhimõttele.

X. Ettepanek

172. Esitatud kaalutlustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtu eelotsuse küsimustele järgmiselt:

„1. Kollektiivlepingus kokku lepitud üldise pensionieaga seotud vanusepiir võib olla nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel) artikli 6 lõikega 1 kooskõlas juhul, kui tööturu osapooltele on antud selleks eraldi pädevus siseriikliku õigusnormiga, mis vastab direktiivi artikli 6 lõikes 1 sätestatud nõuetele, või juhul, kui on täidetud direktiivi artikli 18 esimeses lõigus sätestatud tingimused direktiivi rakendamise usaldamiseks tööturu osapooltele.

2. Tööturu osapooltele siseriiklike õigusnormidega, nagu Allgemeines Gleichbehandlugsgesetz'i § 10 esimene ja teine lause ning kolmanda lause punkt 5, antud seaduslikku pädevust leppida kollektiivlepingus kokku ja töötada välja üldise pensionieaga seotud vanusepiirid tuleb pidada direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1 kooskõlas olevaks siis, kui siseriiklik seadusandja taotleb nende õigusnormidega tööhõivepoliitika ja tööpuuduse vähendamise eesmärke, kui nendest õigusnormidest tuleneb, et tööturu osapooled peavad enne niisuguse üldise pensionieaga seotud vanusepiiri kokkuleppimist alati kontrollima, kas vanuse alusel erinev kohtlemine on nende eesmärkide saavutamist silmas pidades objektiivselt põhjendatud, ja kui nimetatud kontroll on kohtulik kontrollitav.

3. Üldkohaldatavaks tunnistatud üldise pensionieaga seotud vanusepiir, nagu on sätestatud Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung'i § 19 punktis 8, on direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1 kooskõlas juhul, kui kollektiivlepingu pooled on enne direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtaja lõppemist kaalunud, kas sellise vanuse alusel erineva kohtlemise kohaldamine on seadusandja poolt kindlaks määratud õiguspäraste eesmärkide saavutamiseks asjaomases majandusvaldkonnas objektiivselt põhjendatud. Asjaolu, et esiteks ei kohaldata sellist sätet nagu RTV § 19 punkt 8 ajaliselt piiratud erimeetmena, teiseks ei näe see imperatiivselt ette uute töötajate töölevõtmise kohustust, kolmandaks võimaldab see töösuhte kokkuleppelist pikendamist üle üldise pensionieaga seotud vanusepiiri ja neljandaks ei võta see arvesse riiklikust pensionikindlustusest tulenevate nõuete suurust, ei too iseenesest tingimata kaasa sellise üldise pensionieaga seotud vanusepiiri vastuolu direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1."