EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

19. jaanuar 2010 *

Kohtuasjas C-555/07,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Landesarbeitsgericht Düsseldorfi (Saksamaa) 21. novembri 2007. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 13. detsembril 2007, menetluses

Seda Kücükdeveci

versus

Swedex GmbH & Co. KG,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president V. Skouris, kodade esimehed J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, R. Silva de Lapuerta, P. Lindh (ettekandja) ja C. Toader, kohtunikud C. W. A. Timmermans, A. Rosas, P. Kūris, T. von Danwitz, A. Arabadjiev, ja J.-J. Kasel,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

kohtujurist: Y. Bot,
kohtusekretär: ametnik K. Malacek,

arvestades kirjalikus menetluses ja 31. märtsi 2009. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Swedex GmbH & Co. KG, esindaja: *Rechtsanwalt* M. Nebeling,

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

– Tšehhi valitsus, esindaja: M. Smolek,

– Taani valitsus, esindaja: J. Bering Liisberg,

– Iirimaa, esindaja: D. O'Hagan, keda abistasid N. Travers, *BL*, ja A. Collins, *SC*,

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

– Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: I. Rao, keda abistas *barrister* J. Stratford,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: V. Kreuschitz ja J. Enegren,

olles 7. juuli 2009. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab vanuse alusel diskrimineerimise keelu ja nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), tõlgendamist.

2 Eelotsusetaotlus esitati S. Kücükdeveci ja tema endise tööandja, Swedex GmbH & Co. KG (edaspidi „Swedex") vahelises vaidluses, mis puudutab küsimust, kuidas arvutada tema töölt vabastamisest etteteatamise tähtaega.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiiv 2000/78 võeti vastu EÜ artikli 13 alusel. Direktiivi põhjendused 1, 4 ja 25 on sõnastatud järgmiselt:

„(1) Vastavalt Euroopa Liidu lepingu artiklile 6 on Euroopa Liit rajatud vabaduse, demokraatia, inimõiguste ja põhivabaduste austamise ning õigusriigi põhimõtetele, mis on ühised kõikidele liikmesriikidele, ning ta austab [4. novembril 1950 Roomas allkirjastatud] inimõiguste ja põhivabaduste kaitse Euroopa konventsiooniga tagatud ning liikmesriikide ühesugustest riigiõiguslikest tavadest tulenevaid põhiõigusi kui ühenduse õiguse üldpõhimõtteid.

[…]

(4) Kõikide võrdsus seaduse ees ja kaitse diskrimineerimise eest on inimõigus, mida tunnustatakse inimõiguste ülddeklaratsioonis, ÜRO konventsioonis naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, ÜRO paktides kodaniku-

ja poliitiliste õiguste ning majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste kohta ning inimõiguste ja põhivabaduste kaitse Euroopa konventsioonis, millele kõik liikmesriigid on alla kirjutanud. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsiooniga nr 111 keelatakse diskrimineerimine töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas.

[…]

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

4 Direktiivi 2000/78 artikli 1 kohaselt on 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.

5 Direktiivi artikkel 2 sätestab:

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

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

[…]”.

6 Nimetatud direktiivi artikli 3 lõige 1 täpsustab:

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

[…]

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

[…]”.

7 Sama direktiivi artikli 6 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 õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

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

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

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

8 Direktiivi 2000/78 artikli 18 esimese lõigu kohaselt pidi see direktiiv olema liikmesriikide õiguskordadesse üle võetud hiljemalt 2. detsembriks 2003. Sama artikli teine lõige sätestab siiski järgmist:

„Et arvesse võtta eritingimusi, võivad liikmesriigid pärast 2. detsembrit 2003 vajaduse korral saada kolmeaastase lisaaja, seega kokku kuus aastat, et rakendada käesoleva direktiivi vanuse ja puude alusel diskrimineerimist käsitlevaid sätteid. Sel juhul teatavad nad sellest viivitamata komisjonile […]".

9 Saksamaa Liitvabariik kasutas seda võimalust, mistõttu tuli vanuse ja puude alusel diskrimineerimist käsitlevad kõnealuse direktiivi sätted võtta selles liikmesriigis üle hiljemalt 2. detsembriks 2006.

Siseriiklik õigus

Võrdse kohtlemise seadus

10 Direktiivi 2000/78 üle võtnud 14. augusti 2006. aasta võrdse kohtlemise seaduse (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, *BGBl.* 2006 I, lk 1897) §-id 1, 2 ja 10 sätestavad:

„§ 1 – Seaduse eesmärk

Käesoleva seaduse eesmärk on takistada igasugust ebasoodsamasse olukorda seadmist, mis põhineb rassilisel või etnilisel päritolul, sool, usutunnistusel või veendumustel, puudel, vanusel või seksuaalsel sättumusel, või see kõrvaldada.

§ 2 – Kohaldamisala

[…]

4. Töölt vabastamise suhtes kehtivad eranditult sätted, mis reguleerivad üld- ja erikaitset töölt vabastamise eest.

[…]

§ 10 – Vanuse alusel erineva kohtlemise lubatavus

Olenemata § 8 on erinev kohtlemine vanuse alusel lubatud, kui see on objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud ning põhineb õigustatud eesmärgil. Kõnealuse eesmärgi saavutamise vahendid peavad olema asjakohased ja vajalikud. Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

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

[…]”.

Õigusnorm etteteatamistähtaja kohta töölt vabastamisel

11 Saksa tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch, edaspidi „BGB”) § 622 sätestab:

„1. Töötaja või teenistujaga (töötajaga) võib töösuhte üles öelda kas kalendrikuu 15. kuupäeval või kalendrikuu lõpus, nelja nädala pikkuse etteteatamistähtajaga.

2. Tööandjapoolsel töölt vabastamisel on etteteatamistähtajad järgmised:

– üks kuu nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu lõpus, kui töösuhe on ettevõtte või ettevõtjaga kestnud kaks aastat;

– kaks kuud nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu lõpus, kui töösuhe on kestnud viis aastat;

– kolm kuud nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu lõpus, kui töösuhe on kestnud kaheksa aastat;

– neli kuud nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu lõpus, kui töösuhe on kestnud kümme aastat;

– viis kuud nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu lõpus, kui töösuhe on kestnud 12 aastat;

– kuus kuud nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu lõpus, kui töösuhe on kestnud 15 aastat;

– seitse kuud nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu lõpus, kui töösuhe on kestnud 20 aastat.

Töötatud aja kestuse arvutamisel ei võeta arvesse töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aega.”

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

12 S. Kücükdeveci on sündinud 12. veebruaril 1978. Alates 4. juunist 1996 ehk alates 18. eluaastast töötas ta Swedexis.

13 19. detsembri 2006. aasta kirjaga vabastas Swedex töötaja töölt alates 31. jaanuarist 2007, arvestades seadusest tulenevat etteteatamistähtaega. Tööandja arvutas etteteatamistähtaega nii, nagu töötajal oleks kolm aastat tööstaaži, samas kui töötaja oli olnud tema teenistuses kümme aastat.

14 S. Kücükdeveci vaidlustas oma töölt vabastamise Arbeitsgericht Mönchengladbach’is (Saksamaa). Nimetatud kohtus väitis S. Kücükdeveci, et talle oleks pidanud töölt vabastamisest ette teatama neli kuud alates 31. detsembrist 2006, nii et BGB § 622 lõike 2 esimese lõigu punkti 4 kohaselt kestab tema töösuhe 30. aprillini 2007. See tähtaeg vastab 10-aastasele tööstaažile. Põhikohtuasjas käsitletava vaidluse poolteks on seega kaks eraõiguslikku isikut: ühelt poolt S. Kücükdeveci ja teiselt poolt Swedex.

15 S. Kücükdeveci arvates on BGB § 622 lõike 2 teise lause puhul – kuivõrd see sätestab, et enne 25. eluaasta täitumist töötatud aeg jäetakse etteteatamistähtaja arvutamisel arvesse võtmata – tegemist liidu õigusega vastuolus oleva vanuse alusel diskrimineerimisega ja see tuleb jätta kohaldamata.

16 Landesarbeitsgericht Düsseldorf sedastas apellatsiooniastmes, et direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtaeg möödus päeval, mil toimus töölt vabastamine. Nimetatud kohus leidis veel, et BGB § 622 sisaldab otseselt vanuse alusel erinevat kohtlemist, mille põhiseadusega vastuolus ta veendunud ei ole, kuid mille vastavus liidu õigusele on aga vaieldav. Selles osas kahtleb kohus, kas võimalikku otsest vanuse alusel diskrimineerimist tuleks hinnata lähtuvalt liidu esmasest õigusest, nagu näib soovitavat 22. novembri 2005. aasta kohtuotsus C-144/04: Mangold (EKL 2005, lk I-9981), või hoopis direktiivist 2000/78. Rõhutades, et asjaomane siseriiklik õigusnorm on selge ning seda ei saa käesoleval juhul nimetatud direktiiviga kooskõlas tõlgendada, kahtleb kohus veel selles, kas eraõiguslike isikute vahelises vaidluses nimetatud õigusnormi kohaldamata jätmiseks ei peaks ta õigussubjektide õiguskindluse tagamiseks pöörduma eelnevalt eelotsuse küsimusega Euroopa Kohtu poole, et viimane kinnitaks selle õigusnormi kokkusobimatust liidu õigusega.

17 Neil põhjustel otsustas Landesarbeitsgericht Düsseldorf menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. a) Kas siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt tööandjale siduvad etteteatamistähtajad pikenevad järk-järgult vastavalt töötatud aja kestusele, kuid seejuures ei võeta arvesse töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aega, rikub ühenduse õigusest tulenevat vanuse alusel diskrimineerimise keeldu, nimelt ühenduse esmast õigust või […] direktiivi 2000/78?

b) Kas õigustuseks sellele, et tööandja peab noorema töötajaga töölepingu ülesütlemisel järgima vaid üldist etteteatamistähtaega, võib olla asjaolu, et tööandjal on personalialast paindlikkust puudutav majanduslik huvi, mida pikem etteteatamistähtaeg võiks kahjustada, ning see, et noorematele töötajatele ei võimaldata (vanematele töötajatele pikemate etteteatamistähtaegade näol antavat) kaitset seoses nende töökoha stabiilsusega ning võimalusega töölepingu tingimustes kokku leppida, näiteks võib neilt mõistlikult eeldada nende vanuse ja/või väiksemate sotsiaalsete, perekondlike või isiklike kohustuste tõttu kõrgemat ametialast ja isiklikku paindlikkust ja liikuvust?

2. Juhul kui vastus esimese küsimuse punktile a on jaatav ja esimese küsimuse punktile b eitav:

Kas liikmesriigi kohus peab eraõiguslike isikute vahelises asjas jätma ühenduse õigusega vastuolus oleva sätte kohaldamata või tuleb arvesse võtta õigussubjektide õiguspärast ootust, et kohaldatakse siseriiklikku kehtivat seadust, ning jätta siseriiklik seadus kohaldamata alles siis, kui Euroopa Kohus on teinud otsuse vaidlustatud sätte või sellega sisuliselt sarnase sätte kohta?"

Eelotsuse küsimused

Esimene küsimus

18 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas niisugune siseriiklik õigusnorm, nagu on käsitletud põhikohtuasjas, mis näeb ette, et

töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aeg jäetakse töölt vabastamisest etteteatamise tähtaja arvutamisel arvesse võtmata, kujutab endast vanuse alusel erinevat kohtlemist, mis on keelatud liidu õigusega ja eelkõige esmase õiguse või direktiiviga 2000/78. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib täpsemalt seda, kas niisugust õigusnormi võib õigustada asjaolu, et noorte töötajate töölt vabastamisel tuleb järgida vaid üldist etteteatamistähtaega, et esiteks võimaldada tööandjatele personalialast paindlikkust, mis pikema etteteatamistähtaja puhul ei oleks võimalik, ja teiseks, kuna noortelt töötajatelt võib mõistlikult eeldada kõrgemat ametialast ja isiklikku paindlikkust ja liikuvust kui vanematelt töötajatelt.

19 Nimetatud küsimusele vastamiseks on oluline täpsustada – nagu seda palub ka eelotsusetaotluse esitanud kohus – esmalt seda, kas kõnealust küsimust tuleb hinnata lähtuvalt liidu esmasest õigusest või direktiivist 2000/78.

20 Esiteks tuleb selles osas meenutada, et Euroopa Liidu Nõukogu võttis EÜ artikli 13 alusel vastu direktiivi 2000/78, mille kohta Euroopa Kohus on sedastanud, et selles direktiivis endas ei ole ette nähtud võrdse kohtlemise põhimõtet töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (see põhimõte tuleneb erinevatest rahvusvahelise õiguse aktidest ja liikmesriikide ühistest põhiseaduslikest tavadest), vaid selle eesmärk on üksnes kehtestada samades valdkondades üldine raamistik, et võidelda erinevatel alustel, s.h vanuse alusel diskrimineerimise vastu (vt eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 74).

21 Selles kontekstis tunnustas Euroopa Kohus vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, mida tuleb pidada liidu õiguse üldpõhimõtteks (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 75). Direktiiv 2000/78 konkretiseerib seda põhimõtet (vt analoogia alusel 8. aprilli 1976. aasta otsus kohtuasjas 43/75: Defrenne, EKL 1976, lk 455, punkt 54).

22 Samuti tuleb märkida, et ELL artikli 6 lõige 1 sätestab, et Euroopa Liidu põhiõiguste hartal on aluslepingutega võrreldes samaväärne õigusjõud. Nimetatud harta artikli 21 lõike 1 kohaselt on „[k]eelatud […] igasugune diskrimineerimine, sealhulgas […] vanuse […] tõttu".

23 Selleks et niisuguses olukorras, nagu on käsitletud põhikohtuasjas, saaks kohaldada vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, peab see olukord jääma ka liidu õiguse kohaldamisalasse.

24 Erinevalt kohtuasjast, mis andis aluse 23. septembri 2008. aasta otsusele kohtuasjas C-427/06: Bartsch (EKL 2008, lk I-7245), esines käesolevas asjas siseriiklikul õigusaktil tuginev väidetavalt diskrimineeriv käitumine pärast seda, kui möödunud oli asjaomasele liikmesriigile direktiivi 2000/78 ülevõtmiseks määratud tähtaeg, mis Saksa Liitvabariigi jaoks lõppes 2. detsembril 2006.

25 Kõnealusel kuupäeval viis nimetatud direktiiv põhikohtuasjas kõne all oleva siseriikliku õigusnormi, mis käsitleb selle direktiiviga reguleeritavat valdkonda ehk käesoleval juhul töölt vabastamise tingimusi, liidu õiguse kohaldamisalasse.

26 Niisugune siseriiklik õigusnorm nagu BGB § 622 lõike 2 teine lõik – kuivõrd see näeb ette, et töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aeg jäetakse töölt vabastamisest etteteatamise tähtaja arvutamisel arvesse võtmata – mõjutab tegelikult töötajate töölt vabastamise tingimusi. Järelikult tuleb sellist laadi sätteid pidada õigusnormideks, mis sätestavad töölt vabastamise tingimused.

27 Nendest kaalutlustest tuleneb, et seda, kas liidu õigusega on vastuolus niisugune siseriiklik õigusnorm, nagu on käsitletud põhikohtuasjas, tuleb uurida lähtuvalt liidu õiguse üldpõhimõttest, mis keelab mis tahes diskrimineerimise vanuse alusel (nagu seda konkretiseerib direktiiv 2000/78).

28 Teiseks, mis puudutab küsimust, kas põhikohtuasjas käsitletav õigusnorm sisaldab erinevat kohtlemist vanuse alusel, siis tuleb meeles pidada, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 sõnastuse kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte" selle direktiivi kohaldamisel, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel. Sama direktiivi artikli 2 lõike 2 punkt a täpsustab, et kui on vaja kohaldada artiklit 1, siis peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud teist inimest samalaadses olukorras (vt 16. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa, EKL 2007, lk I-8531, punkt 50, ja 5. märtsi 2009. aasta otsus kohtuasjas C-388/07: Age Concern England, EKL 2009, lk I-1569, punkt 33).

29 Käesoleval juhul seab BGB § 622 lõike 2 teine lõik ebasoodsamasse olukorda need töötajad, kes on asunud tööandja juures tööle enne 25. eluaastat. Kõnealune siseriiklik õigusnorm kehtestab seega sama tööstaažiga isikute vahel erineva kohtlemise lähtuvalt vanusest, mil nad ettevõttes tööle asusid.

30 Seega, kahe töötaja puhul, kellel kummalgi on 20 aastat tööstaaži, teatatakse 18-aastaselt tööle asunud töötajale töölt vabastamisest ette 5 kuud, samas kui 25-aastaselt tööle asunud töötaja puhul on etteteatamistähtaeg 7 kuud. Lisaks, nagu märgib ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 36, kohtleb siseriiklik õigusnorm üldiselt noori töötajaid vanematest töötajatest halvemini, kuna võib juhtuda nii, nagu näitab põhikohtuasja hageja olukord, et vaatamata aastatepikkusele tööstaažile ettevõttes, ei kohaldata nende puhul töösuhte lõpetamisest etteteatamise tähtaegade järkjärgulist pikendamist vastavalt ettevõttes töötatud ajale, mida võrdväärse tööstaažiga vanemad töötajad seevastu saavad.

31 Siit järeldub, et asjaomane siseriiklik õigusnorm sisaldab vanusest lähtuvat erinevat kohtlemist.

32 Kolmandaks tuleb uurida, kas seda erinevat kohtlemist võib pidada diskrimineerimiseks, mis on keelatud vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõttega, mida nimetatud direktiiv konkretiseerib.

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

34 Niisiis tuleneb nii eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud teabest kui ka Saksamaa valitsuse poolt suulisel kohtuistungil antud selgitustest, et BGB § 622 pärineb 1926. aasta seadusest. Selle seadusega kinnitatud 25. eluaasta künnis on tulemus, milles leppisid kokku esiteks sel ajal võimul olnud valitsus, kes soovis üle 40-aastaste töötajate töölt vabastamisest etteteatamise tähtaega pikendada ühetaoliselt 3 kuud, teiseks need, kes pooldasid selle tähtaja järkjärgulist pikendamist kõikidele töötajatele, ja kolmandaks need, kes pooldasid etteteatamistähtaja pikendamist järk-järgult, kuid töötatud aega arvesse võtmata, ning kõnealuse sätte eesmärk on tööandjad osaliselt vabastada pikendatud etteteatamistähtaegadest alla 25-aastaste töötajate osas.

35 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul kajastab BGB § 622 lõike 2 teine lõik seadusandja hinnangut, mille kohaselt nooremad töötajad reageerivad üldiselt kergemalt ja kiiremini oma töökoha kaotusele ning et neilt võib oodata suuremat paindlikkust. Lõpetuseks, lühemad etteteatamistähtajad nooremate töötajate osas hõlbustavad nende töölevõtmist, kuna see suurendab personalialast paindlikkust.

36 Saksamaa valitsuse ja eelotsusetaotluse esitanud kohtu nimetatutega sarnased eesmärgid kuuluvad tööhõive- ja tööturupoliitika valdkonda direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses.

37 Lisaks tuleb nimetatud sätte kohaselt kontrollida, kas niisuguse õigustatud eesmärgi saavutamiseks rakendatud meetmed on „asjakohased ja vajalikud".

38 Selles osas tuleb meeles pidada, et liikmesriikidel on laiaulatuslik kaalutlusõigus sobivate vahendite valimisel sotsiaal- ja tööhõivepoliitika valdkonda puudutavate eesmärkide saavutamiseks (vt eespool viidatud kohtuotsused Mangold, punkt 63, ja Palacios de la Villa, punkt 68).

39 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et põhikohtuasjas käsitletava siseriikliku õigusnormi eesmärk on pakkuda tööandjale suuremat personalialast paindlikkust, kergendades nimetatud tööandja koormust niisuguste noorte töötajate töölt vabastamise osas, kellelt võib mõistlikult oodata suuremat isiklikku või ametialast liikuvust.

40 Igal juhul ei ole nimetatud õigusnorm selle eesmärgi saavutamiseks asjakohane, kuna seda kohaldatakse kõigile töötajatele, kes on ettevõttes tööle asunud enne 25. eluaastat, sõltumata nende vanusest töölt vabastamise hetkel.

41 Mis puudutab eesmärki, mida seadusandja põhikohtuasjas käsitletava siseriikliku õigusnormi vastuvõtmisel taotles ja mida Saksamaa valitsus meelde tuletas – tugevdada töötajate kaitset ettevõttes töötatud ajast lähtuvalt –, siis näib, et kõnealuse õigusnormi kohaselt töölt vabastamisel etteteatamistähtaja pikendamine lähtuvalt töötaja tööstaažist viibib kõigi töötajate suhtes, kes on ettevõttes tööle asunud enne 25. eluaastat, isegi

kui asjaomasel isikul oli töölt vabastamise hetkel ettevõttes pikk tööstaaž. Nimetatud õigusnormi ei saa seega pidada väidetava eesmärgi saavutamiseks sobivaks.

42 Tuleb lisada, nagu tuletab meelde eelotsusetaotluse esitanud kohus, et põhikohtuasjas käsitletav siseriiklik õigusnorm puudutab noori töötajaid ebavõrdselt selles mõttes, et see puudutab noori inimesi, kes ilma kutsehariduseta või vähese kutsehariduseta alustavad varakult kutsealast tegevust, mitte aga neid isikuid, kes alustavad oma karjääri hiljem, pärast pikka haridusteed.

43 Neist kaalutlustest tulenevalt tuleb esimesele küsimusele vastata, et liidu õigust, ja täpsemalt vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet (nagu seda konkretiseerib direktiiv 2000/78) tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune siseriiklik õigusnorm, nagu on käsitletud põhikohtuasjas, mis näeb ette, et töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aeg jäetakse töölt vabastamisest etteteatamise tähtaja arvutamisel arvesse võtmata.

Teine küsimus

44 Oma teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendades peab ta selleks, et jätta kohaldamata siseriiklik õigusnorm, mida ta peab liidu õigusega vastuolus olevaks, pöörduma õigussubjektide õiguspärase ootuse kaitse tagamiseks eelnevalt Euroopa Kohtu poole ELTL artikli 267 alusel, et Euroopa Kohus kinnitaks selle õigusnormi vastuolu liidu õigusega.

45 Esiteks, mis puudutab siseriikliku kohtu rolli eraõiguslike isikute vahelise vaidluse lahendamisel, kus ilmneb, et käsitletav siseriiklik õigusnorm on vastuolus liidu õigusega, siis on Euroopa Kohus juba sedastanud, et isikute liidu õigusest tulenevate

õiguste kaitse ning liidu õiguse täieulatuslik rakendamine on siseriiklike kohtute ülesanne (vt selle kohta 5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01–C-403/01: Pfeiffer jt, EKL 2004, lk I-8835, punkt 111, ja 15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-268/06: Impact, EKL 2008, lk I-2483, punkt 42).

46 Selles küsimuses, mis puudutab eraõiguslike isikute vahelist vaidlust, on Euroopa Kohus korduvalt öelnud, et direktiivi kui sellisega ei saa panna isikule kohustusi ning seda ei saa kasutada isiku vastu (vt eelkõige 26. veebruari 1986. aasta otsus kohtuasjas 152/84: Marshall, EKL 1986, lk 723, punkt 48; 14. juuli 1994. aasta otsus kohtuasjas C-91/92: Faccini Dori, EKL 1994, lk I-3325, punkt 20, ning eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 108).

47 Siiski, direktiivist tulenev liikmesriigi kohustus saavutada vastavas direktiivis ette nähtud eesmärgid ning liikmesriigi kohustus võtta kõik vajalikud üld- või erimeetmed, et tagada selle kohustuse täitmine, on siduv kõigile liikmesriigi võimuorganitele, kaasa arvatud kohtutele vastavalt nende pädevusele (vt selle kohta eelkõige 10. aprilli 1984. aasta otsus kohtuasjas 14/83: von Colson ja Kamann, EKL 1984, lk 1891, punkt 26; 13. novembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-106/89: Marleasing, EKL 1990, lk I-4135, punkt 8; eespool viidatud kohtuotsus Faccini Dori, punkt 26; 18. detsembri 1997. aasta otsus kohtuasjas C-129/96: Inter-Environnement Wallonie, EKL 1997, lk I-7411, punkt 40; eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 110, ja 23. aprilli 2009. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-378/07–C-380/07: Angelidaki jt, EKL 2009, lk I-3071, punkt 106).

48 Sellest järeldub, et siseriiklike õigusnormide kohaldamisel peab liikmesriigi kohus nende tõlgendamisel lähtuma võimalikult suures ulatuses direktiivi sõnastusest ja eesmärgist, selleks et saavutada direktiivis ette nähtud tulemus ja järgida seega ELTL artikli 288 kolmandat lõiku (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsused von Colson ja Kamann, punkt 26; Marleasing, punkt 8; Faccini Dori, punkt 26, ja Pfeiffer jt, punkt 113). Nõue, mille kohaselt tuleb siseriiklikku õigust tõlgendada vastavuses ühenduse õigusega, sisaldub asutamislepinguga loodud süsteemis, kuna võimaldab siseriiklikel kohtutel oma pädevuse piires kohtuasjade lahendamise kaudu tagada liidu õiguse efektiivne toimimine (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 114).

49 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul ei ole BGB § 622 lõike 2 teist lõiku selle selguse ja täpsuse tõttu siiski võimalik tõlgendada kooskõlas direktiiviga 2000/78.

50 Selles osas tuleb meeles pidada esiteks seda, nagu on öeldud ka käesoleva kohtuotsuse punktis 20, et direktiiv 2000/78 ei näe ette, vaid üksnes konkretiseerib võrdse kohtlemise põhimõtet töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, ja teiseks, et vanuse alusel diskrimineerimise keeld on liidu õiguse üldpõhimõte, kuivõrd see kujutab endast võrdse kohtlemise üldpõhimõtte konkreetset rakendamist (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punktid 74–76).

51 Neis tingimustes peab siseriiklik kohus, kes lahendab vaidlust vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte (nagu seda konkretiseerib direktiiv 2000/78) kohta, oma pädevuse piires tagama liidu õigusest isikutele tulenevate õiguste kaitse ja ühenduse õiguse täieulatusliku rakendamise ning jätma kohaldamata iga siseriikliku õigusnormi, mis võib olla selle põhimõttega vastuolus (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 77).

52 Teiseks, mis puudutab eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendava siseriikliku kohtu kohustust taotleda Euroopa Kohtult eelotsust liidu õiguse tõlgendamise kohta enne, kui ta saab jätta kohaldamata siseriikliku õigusnormi, mida ta peab selle õigusega vastuolus olevaks, siis tuleb märkida, et eelotsusetaotlusest ilmneb, et küsimuse seda aspekti põhjendati asjaoluga, et siseriikliku õiguse alusel ei saa eelotsusetaotluse esitanud kohus jätta kohaldamata liikmesriigi õiguses kehtivat sätet ilma, et Bundesverfassungsgericht (liitvabariigi konstitutsioonikohus) oleks eelnevalt tunnistanud selle sätte põhiseadusega vastuolus olevaks.

53 Selles osas tuleb rõhutada, et vajadus tagada vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte (nagu seda konkretiseerib direktiiv 2000/78) täieulatuslik rakendamine nõuab, et siseriiklik kohus peab juhul, kui küsimus on liidu õiguse kohaldamisalasse

kuuluvast siseriiklikust õigusnormist, mida see kohus peab nimetatud põhimõttega vastuolus olevaks ja mille ühetaoline tõlgendamine liidu õigusega näib võimatu, jätma selle sätte kohaldamata, ilma et teda sunnitaks või takistataks pöördumast eelotsusetaotlusega Euroopa Kohtu poole.

54 Sel moel siseriiklikule kohtule ELTL artikli 267 teise lõiguga antud võimalus taotleda Euroopa Kohtult eelotsust tõlgenduse kohta enne, kui ta jätab kohaldamata liidu õigusega vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi, ei saa siiski muutuda kohustuseks selle tõttu, siseriiklik õigus ei luba kohtul jätta kohaldamata liikmesriigi õigusnormi, mida ta peab põhiseadusega vastuolus olevaks, ilma et konstitutsioonikohus oleks eelnevalt tunnistanud selle sätte põhiseadusega vastuolus olevaks. Tulenevalt liidu õiguse ülimuslikkuse põhimõttest, mis kehtib ka vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte puhul, tuleb jätta kohaldamata liidu õiguse kohaldamisalasse jääv siseriiklik õigusnorm, mis on sellega vastuolus (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 77).

55 Neist kaalutlustest järeldub, et siseriiklik kohus, kes lahendab eraõiguslike isikute vahelist vaidlust, ei ole mitte kohustatud, vaid tal on võimalus taotleda Euroopa Kohtult eelotsust vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte (nagu seda konkretiseerib direktiiv 2000/78) tõlgendamise kohta enne, kui ta jätab kohaldamata siseriikliku õigusnormi, mida ta peab selle põhimõttega vastuolus olevaks. Sellise pöördumise vabatahtlikkus ei sõltu üksikasjalikest eeskirjadest, mida siseriiklik kohtunik on siseriikliku õiguse alusel kohustatud järgima, kui ta jätab kohaldamata siseriikliku õigusnormi, mida ta peab põhiseadusega vastuolus olevaks.

56 Eelnevat arvesse võttes tuleb teisele küsimusele vastata, et siseriiklik kohus, kes lahendab eraõiguslike isikute vahelist vaidlust, peab tagama vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte (nagu seda konkretiseerib direktiiv 2000/78) järgimise, jättes vajadusel kohaldamata iga selle põhimõttega vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi, sõltumata sellest, kas ta kasutab oma võimalust ELTL artikli 267 teises lõigus ette nähtud juhtudel taotleda Euroopa Kohtult eelotsust selle põhimõtte tõlgendamise kohta.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

1. **Liidu õigust, ja täpsemalt vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, nagu seda konkretiseerib nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune siseriiklik õigusnorm, nagu on käsitletud põhikohtuasjas, mis näeb ette, et töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aeg jäetakse töölt vabastamisest etteteatamise tähtaja arvutamisel arvesse võtmata.**

2. **Siseriiklik kohus, kes lahendab eraõiguslike isikute vahelist vaidlust, peab tagama vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte (nagu seda konkretiseerib direktiiv 2000/78) järgimise, jättes vajadusel kohaldamata iga selle põhimõttega vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi, sõltumata sellest, kas ta kasutab oma võimalust ELTL artikli 267 teises lõigus ette nähtud juhtudel taotleda Euroopa Kohtult eelotsust selle põhimõtte tõlgendamise kohta.**

Allkirjad