Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

15. aprill 2021 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Vanuse alusel diskrimineerimise keeld – Töötajad, kes arvatakse kuni nende töölepingu ülesütlemiseni tööjõureservi – Töötasu vähendamine ja töölepingu ülesütlemise hüvitise vähendamine või kaotamine – Peatselt täispensionile jäävate avaliku sektori töötajate suhtes kohaldatav süsteem – Avaliku sektori palgakulude vähendamine – Artikli 6 lõige 1 – Sotsiaalpoliitika õiguspärane eesmärk – Majanduskriisi olukord

Kohtuasjas C-511/19,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Areios Pagose (Kreeka kassatsioonikohus) 11. juuni 2019. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 4. juulil 2019, menetluses

AB

versus

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: koja president A. Prechal, kohtunikud N. Wahl, F. Biltgen (ettekandja), L. S. Rossi ja J. Passer,

kohtujurist: J. Richard de la Tour,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– AB, esindajad: *dikigoroi* D. Vervesos ja D. Vasileiou,

– Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis, esindaja: *dikigoros* V. Kounelis,

– Kreeka valitsus, esindajad: E.-M. Mamouna, G. Papadaki, A. Dimitrakopoulou ja K. Georgiadis,

– Euroopa Komisjon, esindajad: D. Martin ja D. Triantafyllou,

olles 19. novembri 2020. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

* Kohtumenetluse keel: kreeka.

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1.

2 Taotlus on esitatud AB ja Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louisi (edaspidi „OAKA“) vahelises kohtuvaidluses selle üle, et AB arvati enne pensionile jäämist riigisisese õiguse kohaselt tööjõureservi.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2000/78 artiklis 1 on sätestatud, et selle direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda muu hulgas vanuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.

4 Direktiivi artikli 2 lõiked 1 ja 2 näevad ette:

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

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:
   i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud […]

[…]“.

5 Direktiivi artikli 3 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„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;

[…]“.

6 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;

[…]“.

Kreeka õigus

7 27. oktoobri 2011. aasta seaduse nr 4024/2011 pensionisüsteemide, töötasude ja palgaastmete ühtse tabeli, tööjõureservi ning muude aastate 2012–2015 keskpika eelarvestrateegia raamistiku rakendamise sätete kohta (Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012–2015; *FEK A*’ 226), mida on muudetud 16. detsembri 2011. aasta dekreetseadusega, mis kinnitati seadusena 23. veebruari 2012. aasta seaduse nr 4047/2012 (Nómos 4047/2012; *FEK A*’ 31) artikliga 1, (edaspidi „seadus nr 4024/2011) artikli 34 „Eraõiguslike lepingutega vabade töökohtade kaotamine ja tööjõureserv“ lõigetes 1–4 ja 8 on ette nähtud:

„1. Seaduse nr 3986/2011 (*FEK* A’ 152) artikli 37 lõige 7 asendatakse järgmise tekstiga:

[…]

c) Tööjõureservi arvatud töötaja saab reservi arvamisele järgneva 12 kuu või erisätetes ette nähtud juhul 24 kuu jooksul 60% põhitöötasust, mida ta sai reservi arvamise hetkel.

[…]

e) Tööjõureservi arvamist käsitatakse õiguslikult töölepingu ülesütlemisest etteteatamisena ning reservi arvatud töötajale punkti c kohaselt makstav tasu arvatakse maha võimalikust tasumisele kuuluvast töölepingu ülesütlemise hüvitisest reservis oleku perioodi lõpus.

[…]

2. Eraõiguslikus tähtajatus töösuhtes olevate töötajate töökohad täidesaatva riigivõimu asutustes, avalik-õiguslikes juriidilistes isikutes, esimese ja teise tasandi kohaliku omavalitsuse üksustes ja nende asutustes, eraõiguslikes juriidilistes isikutes, mis kuuluvad riigile, avalik-õiguslikele juriidilistele isikutele või kohaliku omavalitsuse üksustele selles tähenduses, et nad täidavad riigi, täidesaatva riigivõimu asutuse või kohaliku omavalitsuse antud ülesannet või et nad alluvad riigi, täidesaatva riigivõimu asutuse või kohaliku omavalitsuse järelevalvele või et nende juhatuse nimetab ja seda kontrollib enamjaolt riik, täidesaatva riigivõimu asutus või kohalik omavalitsus või et vähemalt 50% nende aastaeelarvest moodustavad eelnimetatute vahenditest asjasse puutuvate sätete kohaselt alaliselt makstavad subsiidiumid, samuti seaduse nr 3429/2005 (*FEK A*’ 314) I peatüki sätete (mida on muudetud seaduse nr 3899/2010 (*FEK A*’ 212) [artikli 1] lõike 1 punktiga a) kohaldamisalasse kuuluvates ettevõtjates, asutustes ja avalik-õiguslikes aktsiaseltsides kaotatakse, kui need on käesoleva seaduse jõustumise ajal täitmata. […]

3. Eelnimetatud asutuste struktuuris oleval töökohal töötava töötaja eraõiguslik tähtajatu tööleping […] lõpeb automaatselt seaduse alusel, kui nimetatud töötaja vastab täispensionile jäämise õigust andvatele tingimustele, mille kohaselt peab ta olema sotsiaalkindlustussüsteemis kindlustatud 35 aastat, kuid tingimusel, et see õigus on tal asjasse puutuvate sätete kohaselt tekkinud hiljemalt 31. detsembril 2013 […]

4. Eelmises lõikes nimetatud töötajad arvatakse automaatselt tööjõureservi 1. jaanuarist 2012 kuni nende töösuhte ülesütlemiseni eelmises lõikes sätestatud korras. […]

[…]

8. Lõikes 4 nimetatud töötajad […] arvatakse tööjõureservi mitte rohkem kui 24 kuuks."

8 23. aprilli 1955. aasta seaduse nr 3198/1955, millega muudetakse ja täiendatakse töösuhte ülesütlemist käsitlevaid sätteid (Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon; *FEK A*' 98), põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „seadus nr 3198/1955") artikli 8 teise lõigu kohaselt:

„Pensionikindlustusasutuses kindlustatud töötajad, kes on täitnud või peagi täidavad tingimused täisvanaduspensioni saamiseks, võivad […], juhul kui neil on töötaja staatus, lahkuda töölt või olla töölt vabastatud tööandja algatusel, igal sellisel juhul makstakse neile vastavalt täiendava kindlustuskaitse korral 40% töölepingu ülesütlemise hüvitisest, mida neil on õigus kehtivate õigusnormide kohaselt saada, kui tööandja ütleb töölepingu etteteatamistähtaega järgimata üles, ja täiendava kindlustuskaitse puudumise korral 50% nimetatud hüvitisest.

9 13. novembri 1978. aasta seaduse nr 825/1978, millega asendatakse, muudetakse ja täiendatakse IKAd reguleerivate õigusaktide sätteid ning kehtestatakse sellega seotud sätted (Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton; *FEK A*' 189), põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „seadus nr 825/1978") artikli 10 lõikes 1 on ette nähtud, et selleks, et töötajal, kes on Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthotonis (IKA–ETAM) (sotsiaalkindlustusasutus – töötajate kindlustuskassa, Kreeka) kindlustatud, oleks õigus saada täisvanaduspensioni, peab ta olema töötanud 10 500 päeva (35 aastat) ja saanud kindlustusasutusele avalduse esitamise päevaks 58aastaseks.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

10 Eelotsusetaotlusest nähtub, et OAKA, mis on laiemas tähenduses avalikku sektorisse kuuluv eraõiguslik juriidiline isik, võttis AB tähtajatu töölepingu alusel tööle 1982. aastal ning alates 1998. aastast täitis ta OAKAs tehnilise konsultandi ametiülesandeid.

11 OAKA arvas AB 1. jaanuarist 2012 automaatselt tööjõureservi vastavalt seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punktile c, lõike 3 esimesele lõigule ning lõigetele 4 ja 8, mis tõi kaasa tema töötasu vähendamise 60 protsendini põhitöötasust.

12 OAKA ütles 30. aprillil 2013 AB töölepingu üles ega maksnud talle seaduse nr 3198/1955 artikli 8 teises lõigus sätestatud töölepingu ülesütlemise hüvitist, mida makstakse töötaja töölepingu ülesütlemise või töölt lahkumise korral, kui on täidetud tingimused täispensioni saamiseks. Hüvitise maksmisest keeldumise aluseks oli seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt e, kus on sätestatud, et tasumisele kuuluvast töölepingu ülesütlemise hüvitisest arvatakse maha töötajale tema tööjõureservis oleku ajal makstud töötasu.

13 Monomeles Protodikeio Athinonile (Ateena esimese astme kohus ainuisikulises koosseisus, Kreeka) esitatud hagis vaidlustas AB eelkõige tema tööjõureservi arvamise kehtivuse, väites, et seaduse nr 4024/2011 artikli 34 sätted kehtestavad direktiiviga 2000/78 vastuolus oleva erineva kohtlemise vanuse alusel, ilma et selline erinev kohtlemine oleks objektiivselt põhjendatud mis tahes õiguspärase eesmärgiga või et sellise eesmärgi saavutamise vahendid oleksid asjakohased ja vajalikud. Sellest tulenevalt palus ta, et OAKA-lt mõistetaks tema kasuks välja enne ja pärast tööjõureservi arvamist saadud töötasu vahe. Samuti nõudis AB seaduse nr 3198/1955 artikli 8 teisele lõigule tuginedes OAKA-lt töölepingu ülesütlemise hüvitisele vastava summa maksmist koos seadusjärgse intressiga.

14 Kuna nimetatud kohus hagi osaliselt rahuldas, esitas OAKA apellatsioonkaebuse Monomeles Efeteio Athinonile (Ateena apellatsioonikohus üheliikmelises koosseisus, Kreeka), kes tühistas esimese astme kohtuotsuse ning jättis AB hagi rahuldamata osas, milles see esimese astme kohtuotsusega rahuldati.

15 AB esitas Areios Pagosele (Kreeka kassatsioonikohus) kassatsioonkaebuse. Viimane leiab, et tegemist ei ole otsese diskrimineerimisega vanuse alusel, kuna seaduse nr 4024/2011 artikli 34 sätted ei näe ette tööjõureservi arvatud töötajate konkreetset vanusepiiri. Tal on siiski tekkinud küsimus, kas see süsteem toob kaasa kaudse diskrimineerimise vanuse alusel, kuivõrd see on ette nähtud töötajatele, kes jäävad peatselt täispensionile, mis eeldab, et nad on teinud 35 aastat sissemakseid, ning need tingimused peavad olema täidetud 2012. aasta 1. jaanuari ja 2013. aasta 31. detsembri vahelisel ajal.

16 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib sellega seoses kõigepealt, et sellisel töötajal nagu AB, kes oli IKA–ETAMis kindlustatud, oli seaduse nr 825/1978 artikli 10 lõike 1 kohaselt õigus saada täispensioni kahel tingimusel: ta on teinud sissemakseid 35 aastat ja ta on saanud 58aastaseks.

17 Seejärel tõstatab eelotsusetaotluse esitanud kohus küsimuse, kas juhul, kui tuvastatakse kaudne diskrimineerimine vanuse alusel, võivad seaduse nr 4024/2011 seletuskirjas esitatud põhjused kujutada endast õiguspärast eesmärki, mis sellist erinevat kohtlemist objektiivselt ja mõistlikult põhjendavad. Selle taustal märgib ta, et nimetatud seaduse artikli 34 sätete eesmärk oli reageerida vajadusele viivitamata vähendada palgakulusid vastavalt Kreeka Vabariigi ja tema võlausaldajate kokkuleppele ning tugevdada riigi ja laiemas tähenduses avaliku sektori finantsolukorda, et tulla toime seda liikmesriiki tabanud majanduskriisiga.

18 Jaatava vastuse korral tekib eelotsusetaotluse esitanud kohtul viimaseks küsimus, kas ühelt poolt tööjõureservi arvatud töötajate töötasu vähendamine, võttes arvesse selle seadusega töötajate suhtes kehtestatud kaitsemeetmeid, ja teiselt poolt nende töötajate osaline või täielik ilmajäämine seaduse nr 3198/1955 artikli 8 teises lõigus ette nähtud töölepingu ülesütlemise hüvitisest, on kõnealuse eesmärgi saavutamiseks asjakohased ja vajalikud vahendid.

19 Neil asjaoludel otsustas Areios Pagos (kassatsioonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas kaudse diskrimineerimisena vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 ja lõike 2 punkti b ning artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses on käsitatav see, kui liikmesriik kehtestab sellised täidesaatva riigivõimu asutuste, kohaliku omavalitsuse üksuste, avalik-õiguslike juriidiliste isikute ning üldiselt kõigi laiemas tähenduses avalikku sektorisse kuuluvate asutuste (eraõiguslikud juriidilised isikud) kui tööandjate suhtes kohaldatavad õigusnormid, nagu need, mis on sätestatud seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punktis c, lõike 3 esimeses lõigus ja lõikes 4, mille kohaselt arvatakse neis asutustes eraõigusliku töölepingu alusel töötavad töötajad kuni 24 kuuks tööjõureservi, lähtudes ainsa sisulise kriteeriumina peatsest täispensionile jäämisest ehk sellest, et töötajal täitusid 2012. aasta 1. jaanuari ja 2013. aasta 31. detsembri vahelisel perioodil täispensioni taotlemise tingimused ehk 35 aastat sissemaksete tegemist, pidades lisaks silmas asjaolu, et vastavalt toona kehtinud sotsiaalkindlustust reguleerivatele õigusnormidele oli – välja arvatud mõnel käesoleva asja seisukohast asjassepuutumatul juhul – nõutav, et kindlustatud isik on olnud [Idryma Koinonikon Asfaliseonis (IKA) (sotsiaalkindlustusasutus)] või mõnes muus töötajate

kindlustusorganisatsioonis kindlustatud kokku vähemalt 10 500 tööpäeva (35 aasta) jooksul ning et ta on saanud (vähemalt) 58aastaseks, välistamata loomulikult võimalust, et sõltuvalt juhtumist võib eelnimetatud 35 aasta pikkune kindlustusperiood täituda muus vanuses?

2. Juhul, kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas tööjõureservi süsteemi kehtestamine võib olla direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i ja artikli 6 lõike 1 punkti a tähenduses objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud vajadusega saavutada kohesed avaliku sektori korraldust, toimimist ja eelarvet puudutavad tulemused ning konkreetsemalt kiireloomulise vajadusega vähendada riigi kulusid, et täita 2011. aasta lõpuks keskpika eelarvestrateegia raamistikus ette nähtud ja hiljem seaduse [nr 4024/2011] seletuskirjas kajastatud konkreetsed kvantitatiivsed eesmärgid, tagamaks Kreeka Vabariigi poolt oma võlausaldajate ees võetud kohustuste täitmine selleks, et tulla ühelt poolt toime riiki tabanud terava ning pikaleveninud majandus- ja finantskriisiga ning teiselt poolt parandada riigi rahanduse olukorda ja piirata avaliku sektori paisumist?

3. Juhul kui vastus teisele küsimusele on jaatav, siis
   a) kas niisuguse meetme võtmine nagu seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt c, kus on ette nähtud tööjõureservi arvatava töötaja töötasu märkimisväärne vähendamine 60 protsendini põhitöötasust, mida ta sai tööjõureservi arvamise hetkel, ilma et kõnealune töötaja oleks samas kohustatud asjaomases avalik-õiguslikus asutuses töötama, ning mis toob (faktiliselt) kaasa ilmajäämise võimalusest tõusta kõrgemasse ametijärku või kõrgemale palgaastmele tööjõureservi arvamise ja täispensionile jäämise vahelisel ajal, on selle eesmärgi saavutamiseks direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i ja artikli 6 lõike 1 punkti a tähenduses asjakohane ja vajalik olukorras, mida iseloomustavad korraga järgmised asjaolud:
      i) kõnealusele töötajale jääb tööjõureservis olemise ajal võimalus leida teine töökoht (erasektoris) või tegeleda mis tahes iseseisva äri- või kutsetegevusega ilma, et ta kaotaks õigust saada eelnimetatud protsent põhipalgast, välja arvatud juhul, kui töötasu või sissetulek uuel töökohal või uuest tegevusest on suurem kui töötasu, mida ta sai enne tööjõureservi arvamist – mis juhul vähendatakse eelnimetatud põhitöötasu osa selle ületava summa võrra (seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt f);
      ii) tööandjaks olev avalik-õiguslik asutus või selle tegevuse lõppemise korral [riiklik tööhõiveamet] võtab kohustuse maksta asjaomasele kindlustusasutusele kuni töötaja pensionile jäämiseni nii tööandja kui ka töötaja sotsiaalkindlustusmakseid, mis on seotud põhipensioni, täiendava tervise- ja haiguskindlustuse ning täiendavate sotsiaalteenustega ning mille suurus arvutatakse, lähtudes töötasust, mida töötaja sai enne tööjõureservi arvamist (seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt d);
      iii) tööjõureservi arvamisest on sätestatud erandid haavatavas olukorras olevatele ühiskonnarühmadele, kes vajavad kaitset (tööjõureservi arvatud isiku abikaasa; töötaja, kellega koos elava ja kelle ülalpeetava abikaasa või lapse puudemäär on vähemalt 67%; töötaja, kelle puudemäär on vähemalt 67%; töötaja, kellel on lasterohke pere; juhul, kui tegemist on koos elava üksikvanemaga perekonnaga, mis on töötaja ülalpidamisel) (seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt b);
      iv) kõnealusel töötajal on eelisjärjekorras võimalus, et ta viiakse objektiivsetest ja teenetel põhinevatest kriteeriumidest lähtudes üle muule vabale töökohale mõnes avalik-õiguslikus asutuses, lisades ta selleks [personalivaliku kõrgema nõukogu] peetavatesse töökohtadele kandideerijate paremusjärjestustesse (seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punkt a) – reaalselt on selline võimalus aga piiratud, kuna kulude vähendamise vajaduse tõttu on eri avalik-õiguslikes asutustes tööle võetavate töötajate arv drastiliselt vähenenud;
      v) hoolitsetakse selle eest, et võetaks meetmed, mis puudutavad tööjõureservi arvatud töötajatele hoiu- ja laenukassast antud kinnisvaralaenude tagastamist, ning et riigi ja Kreeka pangandusliidu vahel sõlmitaks kokkulepe eesmärgiga hõlbustada töötajatele teistest pankadest antud laenude tagastamist vastavalt perekonna sissetulekule ja igaühe varalisele olukorrale (seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõiked 10 ja 11);

vi) hiljutises seaduses (seaduse nr 4038/2012 artikli 1 lõige 15) on ette nähtud alapunktides ii ja iii nimetatud töötajate suhtes pensioni määramise otsuse vastu võtmine ja vastava maksekorralduse tegemine absoluutses eelisjärjekorras ning igal juhul hiljemalt nelja kuu jooksul töölepingu ülesütlemisest ja pensioni saamise õiguse tuvastamiseks nõutavate tõendite esitamisest ning

vii) enamasti – sealhulgas käesoleval juhul – ei jää eraõiguslikus töösuhtes olev töötaja tema tööjõureservi arvamise ja täispensionile jäämise vahelisel ajal ilma eespool osutatud võimalusest tõusta kõrgemasse ametijärku ja kõrgemale palgaastmele, kuna oma staaži tõttu avalik-õiguslikus asutuses on asjasse puutuvates õigusnormides ette nähtud kõrgemasse ametijärku ja/või palgaastmele tõusmise võimalused töötaja jaoks juba ammendunud?

b) Kas niisuguse meetme võtmine nagu on sätestatud seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõike 1 punktis e – millega kaasneb see, et töölepingu ülesütlemise või täispensioni saamise tingimuste täitumise tõttu töötaja töölt lahkumise korral seaduse nr 3198/1955 artikli 8 teise lõigu kohaselt ette nähtud hüvitis, mis vastab 40 protsendile täiendavat kindlustust omavale töötajale ette nähtud töölepingu ülesütlemise hüvitisest (ning sellises avalikes huvides tegutsevas või riigi poolt subsideeritavas asutuses, nagu on kostjaks olev juriidiline isik, ei tohi olla suurem kui 15 000 eurot), kaotatakse täielikult (või osaliselt), kuna sellest hüvitisest arvatakse maha tööjõureservis oleku ajal saadud vähendatud töötasu – on käsitatav eelnimetatud eesmärgi saavutamiseks asjakohase ja vajaliku vahendina direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i ja artikli 6 lõike 1 punkti a tähenduses, pidades silmas asjaolu, et kõigil muudel juhtudel oleks kõnealune töötaja vastavalt eelnimetatud kehtivatele tööõiguse normidele saanud selle vähendatud hüvitise sõltumata sellest, kas tegemist olnuks vabatahtliku töölt lahkumise või tööandjaks oleva asutuse poolse töölepingu ülesütlemisega?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

20 Oma küsimustega, mida tuleb analüüsida koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt arvatakse avaliku sektori töötajad, kes täidavad kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul täispensioni saamiseks vajalikud tingimused, kuni nende töölepingu ülesütlemiseni tööjõureservi, mis toob kaasa nende töötasu vähenemise, kõrgemale palgaastmele tõusmise võimaluse kaotamise ja töölepingu ülesütlemise hüvitise – mida neil oleks olnud õigus töösuhte lõppemisel saada – vähendamise või sellest sootuks ilmajäämise.

21 Nendele küsimustele vastamiseks tuleb kontrollida, kas põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, ning kui kuuluvad, siis kontrollida, kas need näevad ette erineva kohtlemise vanuse alusel ja kas see võib olla direktiivi artikli 6 lõike 1 alusel põhjendatud.

22 Mis esiteks puudutab küsimust, kas põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, siis ilmneb nii direktiivi pealkirjast ja preambulist kui ka sisust ja eesmärgist, et sellega soovitakse kehtestada üldine raamistik kõikide isikute võrdse kohtlemise tagamiseks „töö saamisel ja kutsealale pääsemisel“, pakkudes neile tõhusat kaitset diskrimineerimise eest mõnel direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjustest, mille hulka kuulub vanus (2. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 20 ja seal viidatud kohtupraktika).

23 Lisaks nähtub direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktist c, et seda direktiivi kohaldatakse Euroopa Liidule 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“.

24 Põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormide kohaselt arvati töötajad, kellel oli laiemas tähenduses avalikku sektorisse kuuluva tööandjaga eraõiguslik tähtajatu töösuhe ja kes täitsid kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul täispensioni saamiseks vajalikud tingimused, kuni nende töölepingu ülesütlemiseni tööjõureservi. Tööjõureservi arvamine mõjutas nende töötajate töötasu ja töölepingu ülesütlemise hüvitist, mida neil oleks olnud õigus töösuhte lõppemisel saada.

25 Sellest järeldub, et põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse.

26 Mis teiseks puudutab küsimust, kas need õigusnormid näevad ette erineva kohtlemise vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses koostoimes selle direktiivi artikliga 1, siis tuleb märkida, et seaduse nr 4024/2011 artikli 34 lõigetest 3 ja 4 tuleneb – kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrollist ei selgu teisiti –, et tööjõureservi arvamine oli mõeldud laiemas tähenduses avalikku sektorisse kuuluvate tööandjate töötajatele, kes täitsid kõnealuse ajavahemiku jooksul täispensioni saamiseks vajalikud tingimused. Kuigi nimetatud lõikes 3 mainitakse täispensionile jäämise tingimusena 35 aasta pikkust kindlustatust sotsiaalkindlustussüsteemis, nähtub eelotsusetaotlusest, et seaduse nr 825/1978 artikli 10 lõike 1 kohaselt oli sellisel töötajal nagu AB, kes oli IKA–ETAMis kindlustatud, õigus saada täispensioni kahel tingimusel: ta on teinud sissemakseid 35 aastat ja ta on saanud vähemalt 58aastaseks.

27 Kuna need kaks tingimust on kumulatiivsed, siis see, et töötaja on vähemalt 58aastane, nagu märkis ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 37, on vältimatu tingimus, et tal tekiks õigus täispensionile, ja seega selleks, et ta saaks asjasse puutuval ajavahemikul tööjõureservi arvata. Niisiis on sellise süsteemi kohaldamise aluseks kriteerium, mis on lahutamatult seotud asjaomaste töötajate vanusega (vt analoogia alusel 12. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 23).

28 Siit järeldub, et hoolimata asjaolust, et teist kumulatiivset tingimust täispensioni saamiseks, nimelt 35 aastat sissemaksete tegemist, tuleb pidada direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses väliselt neutraalseks kriteeriumiks, sisaldavad põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisesed õigusnormid otseselt vanuse kriteeriumil põhinevat erinevat kohtlemist direktiivi artikli 1 tähenduses koostoimes artikli 2 lõike 2 punktiga a (vt analoogia alusel 16. oktoobri 2007. aasta kohtuotsus Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punktid 48 ja 51).

29 Mis kolmandaks puudutab küsimust, kas selline erinev kohtlemine võib olla põhjendatud direktiivi 2000/78 artikli 6 alusel, siis olgu märgitud, et artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus on sätestatud, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on riigisisese õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

30 Euroopa Kohus on mitu korda otsustanud, et liikmesriikidel ei ole ulatuslik kaalutlusruum mitte ainult selles osas, millist kindlat eesmärki teiste hulgas peaksid nad tööhõive- ja sotsiaalpoliitika vallas järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamise vahendite valikul (8. mai 2019. aasta kohtuotsus Leitner, C-396/17, EU:C:2019:375, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika).

31 Praegusel juhul ilmneb seaduse nr 4024/2011 seletuskirjast, millele viidatakse nii eelotsusetaotluses kui ka Kreeka valitsuse seisukohtades, et Kreeka Vabariiki tabanud terava majanduskriisi olukorras kujutavad põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid endast nende kohustuste täitmist, mis see liikmesriik oli oma võlausaldajate ees võtnud ja mille kohaselt tuli viivitamata kärpida avaliku sektori palgakulusid, et saavutada 2012. aastal 300 miljoni euro suurune kokkuhoid, arvestades, et tööjõureservi süsteemi tulnuks kohalda 30 000 töötajale, kes töötavad avalikus sektoris selle laiemas tähenduses.

32 Kreeka valitsus ja Euroopa Komisjon väidavad, et see eesmärk ei ole puhtalt eelarveline, vaid puudutab ka laiemas tähenduses avaliku sektori ratsionaliseerimist ja kokkutõmbamist ning viimase osutatavate teenuste ümberkorraldamist. Komisjon rõhutab, et terava majanduskriisi kontekstis võetud meetmete eesmärk oli ära hoida Kreeka Vabariigi pankrotti ja tagada seeläbi euroala stabiilsus, säilitades majandusliku ja seega sotsiaalse tasakaalu.

33 Lisaks leiab Kreeka valitsus, et arvestades avaliku sektori kulude vähendamisega seotud eesmärke, aitab tööjõureservi süsteem kaasa tööhõivepoliitika eesmärkide saavutamisele. Nii tagas see süsteem ühelt poolt tööhõive kõrge taseme säilimise, arvestades seda, et asjaomased töötajad oleks saanud igal ajal töölt vabastada. Teiselt poolt aitas kõnesoleva süsteemi pensionieale lähenevatele töötajatele kohaldamine luua laiemas tähenduses avalikus sektoris vanuselise struktuuri, mis koosneb tasakaalustatult nii nooremates kui ka eakamatest ametnikest.

34 Selle kohta tuleb märkida, et kuigi eelarvekaalutlused võivad olla liikmesriigi sotsiaalpoliitiliste valikute aluseks ning mõjutada nende tööhõivekaitse meetmete laadi või ulatust, mida liikmesriik soovib kasutusele võtta, ei saa need kaalutlused üksi olla niisuguse poliitikaga taotletavaks eesmärgiks (vt selle kohta 8. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu jt, C-644/19, EU:C:2020:810, punkt 53 ja seal viidatud kohtupraktika).

35 Käesoleval juhul tuleb märkida, et asjaolu, et Kreeka Vabariiki tabanud terava majanduskriisi tõttu oli oht eelkõige selliste tõsiste tagajärgede tekkimiseks nagu selle liikmesriigi pankrot ja euroala stabiilsuse kaotus, ei saa mõjutada kasutusele võetud meetmete eelarvelist eesmärki hoida 2012. aastal kokku 300 miljonit eurot, et tulla toime sellise kriisiolukorraga (vt analoogia alusel 2. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 35).

36 Siit järeldub, nagu märkis ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 60, et eesmärk vähendada vastavalt Kreeka Vabariigi poolt oma võlausaldajate ees võetud kohustustele avaliku sektori kulusid, niivõrd kui põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid näevad tööjõureservi süsteemi kehtestamisega ette asjaomaste töötajate töötasu vähenemise ja töölepingu ülesütlemise hüvitise – mida neil oleks muidu olnud õigus saada – vähendamise või sellest sootuks ilmajäämise, võib mõjutada tööhõivekaitse meetmete laadi ja ulatust, kuid ei saa iseenesest olla direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 kohaselt õiguspärane eesmärk, mis põhjendab erinevat kohtlemist vanuse alusel.

37 Nimelt, kui riigis valitseb terav majanduskriis, siis ei anna see liikmesriigile õigust võtta eelnimetatud sättelt soovitavat toimet, tuginedes eranditult mõnele muule eesmärgile kui need, mida on sellise erineva kohtlemise põhjendamiseks kõnealuses sättes sotsiaal- ja tööhõivepoliitika valdkonnas nimetatud (vt analoogia alusel 21. detsembri 2016. aasta kohtuotsus AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punkt 106).

38 Samas, nagu ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 62 märkis, vastab seadusega nr 4024/2011 kehtestatud tööjõureservi süsteem, mida rakendati Kreeka Vabariigis kehtinud eelarvepiiranguid arvestades, tööhõivepoliitika õiguspärastele eesmärkidele direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses.

39 Ühelt poolt on valik pigem arvata asjaomased töötajad tööjõureservi kui nad töölt vabastada tehtud selleks, et edendada kõrget tööhõive taset, mis on ELL artikli 3 lõike 3 esimese lõigu ja ELTL artikli 9 kohaselt üks liidu eesmärkidest (vt selle kohta 16. oktoobri 2007. aasta kohtuotsus Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punkt 64, ja 2. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 36).

40 Teiselt poolt on Euroopa Kohus varem otsustanud, et eesmärk luua vanuseline struktuur, mis koosneb tasakaalustatult nii nooremates kui ka eakamatest ametnikest, et eelkõige soodustada noorte töölevõtmist ja edutamist, võib olla tööhõivepoliitika ja tööturu õiguspärane eesmärk (vt selle kohta 21. juuli 2011. aasta kohtuotsus Fuchs ja Köhler, C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, punkt 50, ja 2. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 38).

41 Kuigi on tõsi, et avaliku sektori kulude vähendamise programmi eesmärk ei ole soodustada töölevõtmist avalikus sektoris selle laiemas tähenduses, on pensionieale lähenevatele töötajatele mõeldud tööjõureservi süsteem siiski võimaldanud asjaomase programmi raames ära hoida nooremate töötajate võimalikku töölt vabastamist selles sektoris.

42 Eeltoodust tuleneb, et kuigi tööjõureservi süsteem kuulub eelarvepoliitika alla, järgib see ka direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikes 1 osutatud tööhõivepoliitikast tulenevaid eesmärke, mis võivad vanuse alusel erinevat kohtlemist üldjuhul objektiivselt ja mõistlikult põhjendada.

43 Selle sätte sõnastuse kohaselt tuleb veel kontrollida, kas nende eesmärkide saavutamiseks rakendatud vahendid on „asjakohased ja vajalikud“.

44 Sellega seoses peab tõdema, et tööjõureservi süsteemi tuleb pidada asjakohaseks vahendiks tööhõivepoliitika kindlaks tehtud eesmärkide saavutamiseks. Ühelt poolt aitas tehtud valik pensionieale lähenevad töötajad laiemas tähenduses avalikku sektorisse kuuluva tööandja juures reservis hoida, mitte neid töölt vabastada, ilmselgelt kaasa kõrge tööhõive edendamisele. Teiselt poolt, kuna niisuguse süsteemi kehtestamisega oli võimalik ära hoida mitte üksnes pensionieale lähenevate töötajate, vaid ka nooremate töötajate töölt vabastamist, aitas see tagada üldiselt tasakaalustatud vanuselise struktuuri selles sektoris.

45 Mis puudutab taotletavate tööhõivepoliitika eesmärkide saavutamiseks võetud meetme vajalikkust, siis tuleb meeles pidada, et liikmesriikide pädevate asutuste ülesanne on leida õige tasakaal erinevate asjasse puutuvate huvide vahel (2. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika). See tähendab eeskätt, et nimetatud meetmega peab olema võimalik neid eesmärke saavutada puudutatud töötajate õiguspäraseid huve ülemäära kahjustamata (vt selle kohta 12. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 32).

46 Lisaks, nagu ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 76 märkis, tuleb vanuse alusel diskrimineerimise keeldu tõlgendades lähtuda Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 15 lõikes 1 tunnustatud õigusest tööle. Seetõttu tuleb pöörata erilist tähelepanu eakamate töötajate osalemisele tööelus ning ka majanduslikus, kultuuri- ja ühiskondlikus elus. Nende isikute hoidmine tööelus soodustab eelkõige tööjõu mitmekesisust. Nimetatud isikute tööelus hoidmise eesmärki tuleb siiski arvestada muid võimalikke lahknevaid huvisid austades (2. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Comune di Gesturi, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).

47 Seega tuleb kindlaks teha, kas liikmesriigi seadusandja soovis talle sotsiaal- ja tööhõivepoliitika valdkonnas antud ulatuslikku kaalutlusõigust teostades saavutada seatud eesmärgid, millest saavad eelkõige kasu nii nooremad töötajad kui kõrge tööhõive taseme säilitamise kaudu ka avaliku sektori asutused, kes saavad eelarvepiirangute tingimustes jätkuvalt tagada neile pandud ülesannete täitmise ja oma tõhususe, ilma et kahjustataks ülemäära nende töötajate huve, kes on arvatud tööjõureservi.

48 Sellega seoses tuleb esiteks märkida, et kuigi tööjõureservi arvamine toob kaasa puudutatud töötajate töötasu olulise vähenemise ja kõrgemale palgaastmele tõusmise võimaluse kaotamise, kohaldatakse seda süsteemi nende suhtes suhteliselt lühikest aega, s.o kuni 24 kuud, mille lõppedes saavad nad täispensioni, mis on põhitingimus, et seda süsteemi saaks kohaldada.

49 Lisaks, arvestades peatset täispensioni saamist, ei ole töölepingu ülesütlemise hüvitise – mida töötajatel oleks olnud õigus töösuhte lõppemisel saada – vähendamine või sellest sootuks ilmajäämine ebamõistlik, kui võtta arvesse majanduslikku konteksti, millest põhikohtuasjas kõne all olevates õigusnormides lähtuti (vt selle kohta 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, C-515/13, EU:C:2015:115, punkt 27).

50 Teiseks nähtub eelotsusetaotlusest, et asjaomaste töötajate tööjõureservi arvamisega kaasnevad nende isikute kaitsemeetmed, leevendamaks sellest süsteemist tingitud ebasoodsat mõju. Need meetmed on loetletud eelotsusetaotluse esitanud kohtu kolmanda küsimuse punktis a ja need hõlmavad võimalust teatud tingimustel leida uus töökoht erasektoris või tegutseda füüsilisest isikust ettevõtjana, kaotamata seejuures õigust saada selle süsteemiga seotud töötasu; tööandjaks oleva avalik-õigusliku asutuse või viimase puudumisel riikliku tööhõiveameti kohustust maksta pädevale kindlustusasutusele kuni töötaja pensionile jäämiseni tööandja ja töötaja makstavaid sotsiaalkindlustusmakseid, lähtudes töötaja viimasest palgast; kaitset vajavate haavatavate sotsiaalsete rühmade reservi mittearvamist; võimalust viia kõnealused töötajad üle teistele avaliku sektori asutustes olevatele vabadele töökohtadele ning kõnealuste töötajate võetud kinnisvaralaenude tagasimakseid puudutavate meetmete võtmist.

51 Sellest järeldub, et põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid ei kahjusta ülemäära puudutatud töötajate õiguspäraseid huve. Seega ei lähe need terava majanduskriisi konteksti arvestades kaugemale sellest, mis on liikmesriigi seadusandja taotletud tööhõivepoliitika eesmärkide saavutamiseks vajalik.

52 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvesse võttes tuleb esitatud küsimustele vastata, et direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt arvatakse avaliku sektori töötajad, kes täidavad kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul täispensioni saamiseks vajalikud tingimused, kuni nende töölepingu ülesütlemiseni tööjõureservi, mis toob kaasa nende töötasu vähenemise, kõrgemale palgaastmele tõusmise võimaluse kaotamise ja töölepingu ülesütlemise hüvitise – mida neil oleks olnud õigus töösuhte lõppemisel saada – vähendamise või sellest sootuks ilmajäämise, juhul kui nendel õigusnormidel on tööhõivepoliitika õiguspärane eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Kohtukulud

53 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas koda) otsustab:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt arvatakse avaliku sektori töötajad, kes täidavad kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul täispensioni saamiseks vajalikud tingimused, kuni nende töölepingu ülesütlemiseni tööjõureservi, mis toob kaasa nende töötasu vähenemise, kõrgemale palgaastmele tõusmise võimaluse kaotamise ja töölepingu ülesütlemise hüvitise – mida neil oleks olnud õigus töösuhte lõppemisel saada – vähendamise või sellest sootuks ilmajäämise, juhul kui nendel õigusnormidel on tööhõivepoliitika õiguspärane eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Allkirjad