KOHTUJURISTI ETTEPANEK
JULIANE KOKOTT
esitatud 6. mail 2010[1]

I. Sissejuhatus

1. Käesoleva eelotsusetaotluse lahendamisel on Euroopa Kohtul võimalik täpsustada oma vanuselise diskrimineerimise alast kohtupraktikat vanemate töötajate töölt vabastamise osas.[2] Seejuures palutakse Euroopa Kohtul ka esimest korda võtta seisukoht otsese ja kaudse vanuselise diskrimineerimise piiritlemise kohta.

2. Käesolevas asjas käsitletakse Taani tööõiguse normi, mis näeb ette, et töötajatele, kes on katkematult pikema ajavahemiku jooksul ühe tööandja juures töötanud, makstakse töölepingu tööandja poolse ülesütlemise korral hüvitist. Taoline töölepingu ülesütlemise hüvitis ei ole aga ette nähtud isikutele, kellel on juba tekkinud õigus vanaduspensionile. See kehtib ka siis, kui asjaomane töötaja tahab otsida endale uut töökohta ja kohesel vanaduspensionile jäämisel peaks leppima rahalise kahjuga vanaduspensioni saamisel, näiteks pensioni vähendamisega ennetähtaegselt vanaduspensionile jäämisel.

3. Palju vaidlusi tekitanud küsimus, kas liidu õiguses ette nähtud vanuselise diskrimineerimise keeld avaldab vahetut mõju ka eraõiguslike isikute vahelisele suhtele[3] („horisontaalne vahetu õigusmõju"), ei oma käeolevas kohtuasjas mingit tähtsust. Põhikohtuasi puudutab „vertikaalset" õigussuhet, kus on vastamisi töötaja ja tema avalik-õiguslik tööandja.[4]

1 – Algkeel: saksa.

2 – Vt selle kohta teedrajav 16. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa, (EKL 2007, lk I-8531).

3 – 22. novembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-144/04: Mangold (EKL 2005, lk I-9981, eelkõige punkt 77) ja 19. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-555/07: Kücükdeveci (EKL 2010, lk I-365, eelkõige punkt 51); selle kohtupraktika kriitika kohta vt mh kohtujurist Mazáki 15. veebruari 2007. aasta ettepanek eespool 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Palacios de la Villa, eelkõige ettepaneku punktid 79-97 ja 105-139, ja kohtujurist Sharpstoni 22. mai 2008. aasta ettepanek kohtuasjas C-427/06: Bartsch (EKL 2008, lk I-7245, eelkõige ettepaneku punktid 31–65 ja 79–93).

4 – Teistsugune on olukord pooleliolevas kohtuasjas C-45/09: Rosenbladt, milles toimus Euroopa Kohtu istung samal päeval kui käesolevas kohtuasjas ja milles kohtujurist Trstenjak esitas oma ettepaneku 28. aprillil 2010. aastal.

II. Õiguslik raamistik

A. *Liidu õigus*

4. Käesoleva kohtuasja raamistiku liidu õiguses määrab nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel [5]. Tulenevalt artiklist 1 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 2000/78 artikkel 2 „Diskrimineerimise mõiste" 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;

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

6. Direktiivi 2000/78 reguleerimisala sätestatakse artiklis 3:

„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. Direktiivi 2000/78 artikkel 6, milles käsitletakse „vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatust", sätestab muu hulgas:

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

Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

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

[…]"

8. Direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtajaks on selle artikli 18 lõikes 1 määratud 2. detsember 2003.

B. *Siseriiklik õigus*

9. Käesoleval juhul määrab õigusliku raamistiku Taani õiguses Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (nimetatud ka Funktionærlov, edaspidi „FL") [6].

6 – Palgatöötajate seadus, 19. mai 1971. aasta seadusega nr 224 ja 24. aprilli 1996. aasta seadusega nr 287 muudetud redaktsioonis (vt selle kohta uut tervikteksti, mis on avaldatud 21. jaanuari 2005. aasta LBK nr 68).

10. FL §-is 2a on sätestatud:

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

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

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

[…]

(5) Lõiget 1 kohaldatakse *mutatis mutandis* töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral."

11. Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus on välja toonud, tõlgendab Taani Højesteret [7] FL § 2a lõiget 3 väljakujunenud kohtupraktikas [8] nii, et juba vanaduspensioni saamise võimalus välistab töölepingu ülesütlemise hüvitise saamise, sõltumata sellest, kas töölt vabastatud töötaja tahab tegelikult pensioni saada või mitte. See kehtib ka siis, kui töölepingu lõppemisel vähendatakse vanaduspensioni maksmisel pensionisummat võrreldes selle summaga, mis kuuluks maksmisele juhul, kui pensionile jäädakse hiljem (ennetähtaegse pensioni vähendamine).

III. Asjaolud ja menetlus põhikohtuasjas

12. Ole Andersen, sündinud 31. mail 1943, töötas alates 1. jaanuarist 1979 Region Syddanmarkis [9] (varem Sønderjyllands Amtsråd [10]) 27 aastat konsultandina. 22. jaanuari 2006. aasta kirjaga teatas Region Syddanmark töölepingu ülesülemisest 2006. aasta augusti lõpus ja tõi seejuures põhjuseks usalduse kaotuse O. Anderseni võimesse täita oma ülesandeid rahuldaval ja erapooletul viisil. Hiljem tuvastati siiski vahekohtu otsuses, et O. Andersen ei ole süüdi talle etteheidetud töökohustuste täitmata jätmises, mille tõttu mõisteti tema kasuks välja nelja kuu töötasu

7 – Taani Ülemkohus.

8 – Vt nt Højestereti 7. detsembri 1988. aasta otsus, *Ugeskrift for Retsvæsen* 1989, lk 123 H.

9 – Lõuna-Taani piirkond.

10 – Lõuna-Jüütimaa maavalitsus.

suurune hüvitis töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise eest. [11]

13. Pärast töölepingu ülesütlemist nõudis O. Andersen 2. oktoobril 2006. aastal e-posti teel FL § 2a lõike 1 alusel töölepingu ülesütlemise hüvitist kolme kuu töötasu ulatuses ja tugines seejuures oma enam kui 18-aastasele tööstaažile Region Syddanmarkis. 14. oktoobri 2006. aasta kirjaga keeldus Region Syddanmark töölepingu ülesütlemise hüvitise maksmisest viidates FL § 2a lõikele 3. Ta väitis oma kirjas, et O. Andersenil ei ole õigust saada hüvitist, kuna ta oli töölepingu lõppemise ajaks saanud 63-aastaseks ja seetõttu oli tal võimalik saada vanaduspensioni.

14. Region Syddanmarkiga töösuhtes oleku ajal kehtis O. Andersenile kollektiivne pensioniskeem. Igakuiselt makstavast pensioni sissemaksest maksis ühe kolmandiku O. Andersen, samas kui Region Syddanmark maksis maksetest kaks kolmandikku. 60. eluaasta täitumisel võis O. Andersen selle pensioniskeemi eeskirjade kohaselt jääda pensionile ja saada vanaduspensioni.

15. Kollektiivse pensioni suurus sõltub muu hulgas sellest, millal pensioni saamiseks õigustatud isik otsustab pensionile jääda. Kui ta lükkab oma pensionile jäämist edasi, võib ta saada suuremaid igakuiseid väljamakseid. Käesoleval juhul on asjaolud Region Syddanmarki Euroopa Kohtu menetluses esitatud väidete kohaselt [12], millele ei ole selles osas vastu vaieldud, järgmised: pensioni sissemaksete lõppemisel 1. augustil 2006 ja kohesel pensionile jäämisel oleks O. Anderseni aastane vanaduspensionisumma olnud 125 374 Taani krooni; sama suurusega sissemaksete jätkamisel kuni 1. juunini 2008, koos pensioni edasilükkamisega selle ajahetkeni, oleks see samas tõusnud 152 611 Taani kroonini. [13]

16. O. Andersen ei soovinud pärast töölt vabastamist pensionile jääda. Selle asemel lasi ta ennast arvele võtta tööotsijana.

17. 12. juulil 2007. aastal esitas Ingeniørforeningen i Danmark [14], kes esindab Taanis ametiühinguna inseneride huve, O. Anderseni

11 – Põhikohtuasja poolte esitatud kokkulangevate andmete kohaselt põhineb see hüvitis FL §-l 2b ja seda võib maksta samal ajal siin vaidlusaluse FL § 2a alusel makstava hüvitisega (vt selle kohta ka FL § 2a lõige 5).

12 – Selles osas tugineb Region Syddanmark Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse'lt O. Anderseni esindajale 30. jaanuaril 2008. aastal antud teabele.

13 – Lisaks oli kindlustatutel võimalus alates 1. jaanuarist 2007 vahetada pensioniskeemi, mis O. Anderseni puhul oleks toonud kaasa vanaduspensioni suurenemise alates 1. juunist 2008, ja nimelt sissemaksete lõppemisel alates 1. augustist 2006 oleks pension suurenenud 167 411 Taani kroonini aastas ning sissemaksete jätkamisel kuni 1. juunini 2008 176 544 Taani kroonini aastas.

14 – Taani Inseneride Ühing.

nimel Region Syddanmarki vastu hagi, milles nõudis töölepingu ülesütlemise hüvitise maksmist kolme kuu töötasu ulatuses. Kohtuvaidlus on pooleli Vestre Landsretis, eelotsusetaotluse esitanud kohtus. Hageja väidab peamiselt, et FL § 2a lõige 3, mille alusel keelduti O. Andersenile töölepingu ülesütlemise hüvitise maksmisest, põhjustab vanuselist diskrimineerimist. Kostja vaidleb sellele vastu.

IV. Eelotsusetaotlus ja menetlus Euroopa Kohtus

18. Vestre Landsret peatas 14. novembri 2008. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtu kantseleisse 19. novembril 2008, menetluse ja esitas Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

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

19. Euroopa Kohtu menetluses esitasid lisaks põhikohtuasja pooltele kirjalikke ja suulisi märkusi Taani ja Saksamaa valitsus ning Euroopa Komisjon. Kirjalikus menetluses osalesid veel Madalmaade ja Ungari valitsus.

V. Hinnang

20. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib oma küsimusega sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artiklitega 2 ja 6 on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt ei ole töölt vabastatud töötajal õigus saada seaduses ettenähtud töölepingu ülesütlemise hüvitist, kui tal on töölepingu lõppemisel juba õigus saada vanaduspensioni.

A. *Sissejuhatavad märkused direktiivi 2000/78 kohaldamise kohta*

1. Vanuselist diskrimineerimist keelava üldpõhimõtte piiritlemine

21. Euroopa Kohus on sedastanud [15], et direktiivis 2000/78 endas ei ole ette nähtud võrdse kohtlemise põhimõtet töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, vaid – tulenevalt direktiivi pealkirjast ja artiklist 1 – „selle eesmärk on üksnes kehtestada samades valdkondades üldine raamistik, et võidelda erinevatel alustel, sh vanuse alusel diskrimineerimise vastu". Vanuselise diskrimineerimise keeld on liidu õiguse üldpõhimõte.

22. Selle kaalutluse alusel on Euroopa Kohus senini kahes kohtuasjas eelotsusetaotlust lahendades tuginenud otseselt vanuselise diskrimineerimise keelu üldpõhimõttele [16] ja olnud seisukohal, et siseriiklik kohus peab „jätma kohaldamata" iga siseriikliku õigusnormi, mis on selle põhimõttega vastuolus. [17] Seejuures ei ole sellest kasu diskrimineerimisküsimuste lahendamisel eraõiguslike isikute vahelistes õigussuhetes, kuna direktiivi 2000/78 kui sellist ei saa vahetult kohaldada ja seega ei asenda see siseriiklikku tsiviil- või tööõigust. [18]

23. Kuigi pakuks huvi õiguse üldpõhimõtete või põhiõiguste vaieldava horisontaalse, eraõiguslike isikute vahelise, vahetu õigusmõju dogmaatilise aluse põhjalik analüüsimine ja kontrollimine [19], on see siiski antud juhul liigne. Käesoleval juhul tegeleb Euroopa Kohus nimelt vertikaalse õigussuhtega, kus O. Andersen kui töötaja võib oma avalik-õigusliku tööandja suhtes kahtlemata tugineda otseselt direktiivi 2000/78 järgsele võrdse kohtlemise

15 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsused Mangold, punktid 74 ja 75, ja Kücükdevesi, punktid 20 ja 21.

16 – Selle õiguse üldpõhimõtte vaieldava põhjendamise kohta vt kohtjurist Tizziano 30. juuni 2005. aasta ettepanek eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Mangold, ettepaneku punktid 83 ja 84, kohtujurist Mazáki ettepanek eespool 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Palacios de la Villa, ettepaneku punktid 79–97, kohtujurist Sharpstoni ettepanek eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Bartsch, ettepaneku punktid 79–93, ja minu 29. aprilli 2010. aasta ettepanek kohtuasjas C-550/07 P: Akzo Nobel Chemicals ja Akcros Chemicals *vs.* Komisjon jt (EKL 2010, lk I-8301, ettepaneku punkt 96).

17 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsused Mangold, punkt 77, ja Kücükdevesi, punkt 51.

18 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Kücükdevesi, punkt 46, ja seal viidatud kohtupraktika.

19 – Vt selle kohta kohtujurist Tizziano ettepanek eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Mangold, ettepaneku punktid 83, 84 ja 100; kohtujurist Mazáki ettepanek eespool 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Palacios de la Villa, ettepaneku punktid 133–138, ja kohtujurist Sharpstoni ettepanek eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Bartsch, ettepaneku punktid 79–93 ja seal viidatud kohtupraktika.

põhimõttele.[20] Seetõttu piisab täiesti, kui Vestre Landsreti eelotsusetaotlus lahendatakse ainuüksi selle direktiivi põhjal, mis täpsustab vanuselise diskrimineerimise keeldu kui õiguse üldpõhimõtet.[21] Nii on Euroopa Kohus toiminud ka teiste viimastel aegadel lahendatud vanuselist diskrimineerimist puudutavate kohtuasjade puhul, milles samuti oli tegemist vertikaalsete õigussuhetega.[22]

2. Direktiivi 2000/78 isikuline, esemeline ja ajaline kohaldamisala

24. Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c kohaselt kehtib see direktiiv „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".[23]

25. Taani kohaliku omavalitsuse teenistujana oli O. Andersen töötaja „avalikus sektoris" ehk „avalik-õigusliku isiku" juures ja seega jääb ta direktiivi 2000/78 isikulisse kohaldamisalasse.

26. FL § 2a reguleerib õigust saada töölepingu ülesütlemise hüvitist tööandja poolsel töölepingu ülesütlemisel. Selle näol on tegemist rahalise kohustusega, mis kuulub direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses töö saamise ja töö tingimuste hulka, kusjuures õigusliku hinnangu andmisel ei ole vahet, kas selle puhul on tegemist töölt vabastamise või töötasu tingimusega. Selle kvalifitseerimist töösuhtest tulenevaks rahaliseks kohustuseks ei takista see, et hüvitis tuleb maksta pärast töösuhte lõppemist, samuti nagu asjaolu, et hüvitis tuleneb seaduses sätestatud õigusnormist.[24] Seega

20 – Väljakujunenud kohtupraktikast nähtub, et kui direktiivi sätted on sisu silmas pidades tingimusteta ja piisavalt täpsed, võivad isikud neile toetuda vaidluses riigi kui tööandja vastu (vt mh 26. veebruari 1986. aasta otsus kohtuasjas 152/84: Marshall (EKL 1986, lk 723, punkt 49), 15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-268/06: Impact (EKL 2008, lk I-2483, punkt 57) ja 23. aprilli 2009. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-378/07–C-380/07: Angelidaki jt (EKL 2009, lk I-3071, punkt 193)). Liidu õiguses sätestatud diskrimineerimiskeeldude puhul on see tavaliselt nii (vt minu 9. jaanuari 2008. aasta ettepanek kohtuasjas Impact, ettepaneku punkt 90, ja spetsiaalselt diskrimineerimiskeelu otsese kohaldamise kohta töö saamise ja töölt vabastamise tingimustele siin eelnevalt viidatud kohtuotsus Marshall, punktid 52–55).

21 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Kücükdevesi, punkt 21.

22 – 18. juuni 2009. aasta otsus kohtuasjas C-88/08: Hütter (EKL 2009, lk I-5325), nagu ka 12. jaanuari 2010. aasta otsused kohtuasjas C-229/08: Wolf (EKL 2010, lk I-1) ja kohtuasjas C-341/08: Petersen (EKL 2010, lk I-47).

23 – Vt selle kohta ka eespool 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Hütter, punkt 34.

24 – *Pärast töösuhte lõppemist* täidetava rahalise kohustuse töö tingimuste hulka arvamise kohta, vt 1. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-267/06: Maruko (EKL 2008, lk I-1757, punktid 40–44). *Seaduse alusel* tööandja täidetava rahalise kohustuse kohta vt mh 17. mai 1990. aasta otsus kohtuasjas C-262/88: Barber (EKL 1990, lk I-1889, punktid 16–18), 17. veebruari 1993. aasta otsus kohtuasjas C-173/91: komisjon *vs.* Belgia (EKL 1993, lk I-673, punkt 17) ja 8. juuni 2004. aasta otsus kohtuasjas C-220/02: Österreichischer Gewerkschaftsbund (EKL 2004, lk I-5907, punkt 36), viimati nimetatud kohtupraktika on küll meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohta, kuid selle võib ilma pikemata üle kanda ka direktiivile 2000/78.

jääb hüvitis ka direktiivi esemelisse kohaldamisalasse.

27. Ka ajalises tähenduses kehtivad direktiivi 2000/78 sätted põhikohtuasja suhtes, kuna O. Anderseni töösuhe öeldi üles 22. jaanuaril 2006, seega enam kui kolm aastat pärast asjaomase direktiivi ülevõtmise tähtaja möödumist (vt direktiivi artikli 18 lõige 1).

B. *Taani õigusnormide hindamine direktiivi 2000/78 alusel*

28. Direktiiv 2000/78 keelab vastavalt artiklile 1 koostoimes artikli 2 lõikega 1 vanuselise diskrimineerimise töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Diskrimineerimine on ebavõrdne kohtlemine, mis ei ole õigustatud. [25] Seega tuleb selle tuvastamiseks, kas taolise õigusnormiga nagu FL § 2a lõige 3 kaasneb vanuseline diskrimineerimine, esmalt kontrollida, kas see säte põhjustab erinevat kohtlemist vanuse alusel (vt käesoleva ettepaneku järgnevat jaotist 1); jaatava vastuse korral tuleb selgitada, kas see erinev kohtlemine on õigustatud (vt käesolevas ettepanekus allpool olevat jaotist 2). [26]

1. Erinev kohtlemine direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 tähenduses

29. Nagu direktiivi 2000/78 artiklist 1 koostoimes artikli 2 lõikega 1 tuleneb, võitleb see nii otsese kui ka kaudse vanuselise diskrimineerimise vastu tööle saamisel ja kutsealale pääsemisel.

30. Direktiivi 2000/78 tähenduses peetakse *otseseks vanuseliseks diskrimineerimiseks* seda, kui vanuse tõttu koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras (artikli 2 lõike 2 punkt a koostoimes artikliga 1) [27]; seega on asjakohane erinev kohtlemine otseselt seotud vanusega.

25 – Vt selle kohta direktiivi 2000/78 põhjenduse 25 viimast lauset: „On oluline vahet teha erilisel kohtlemisel, mis on põhjendatud [...], või diskrimineerimisega, mis tuleb keelata."; samas tähenduses 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 58; 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 52, ja 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Kücükdevesi, punktid 32 ja 33.

26 – Nii leidis ka Euroopa Kohus mh 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsustes Wolf, punkt 25, ja Petersen, punkt 31.

27 – Vt ka 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 50; 5. märtsi 2009. aasta otsus kohtuasjas C-388/07: Age Concern England (EKL 2009, lk I-1569, punkt 33), 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Hütter, punkt 37, 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Wolf, punkt 28, 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 34, ja 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Kücükdevesi, punkt 28.

Seevastu esineb vaid *kaudne vanuseline diskrimineerimine*, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse vanusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda (artikli 2 lõike 2 punkt b).

31. Otsese ja kaudse diskrimineerimise piiritlemine on õiguslikult tähtis eelkõige seepärast, et õigustatuse põhjendamise võimalused on erinevad, sõltuvalt sellest, kas asjakohane erinev kohtlemine on otseselt või kaudselt seotud vanusega. [28] Vanuse alusel *kaudse erineva kohtlemise* õigustatuse põhjendamise võimalused on väga üldsõnaliselt sätestatud direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunktis i („objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk"), samas kui vanuse alusel *otsese erineva kohtlemise* õigustatust saab põhjendada üksnes sotsiaalpoliitilistel kaalutlustel direktiivi artikli 6 lõike 1 tähenduses [29], spetsiifiliste kutsenõuete tõttu direktiivi artikli 4 lõike 1 tähenduses [30] või avaliku korra nõuete tõttu direktiivi artikli 2 lõike 5 tähenduses. Sellest järeldub, et võimalikud eesmärgid, millele võib tugineda vanuse alusel otsese erineva kohtlemise õigustamisel, on kitsamalt liigitatud kui need, millest lähtuvalt saab õigustada kaudset erinevat kohtlemist, isegi kui sisuliselt on nõuded proportsionaalsuse kontrollimisele samad.

32. FL § 2a lõike 3 kohaldamisalasse jäävad töötajad on kõik samas olukorras: pärast pikaajalist ühe tööandja juures katkematult töötamist vähemalt 12 aasta jooksul ütleb nende tööandja töölepingu üles. Samas koheldakse neid käesoleval juhul vaidlusaluse töölepingu ülesütlemise hüvitise osas erinevalt, sõltuvalt sellest, kas neil on juba õigus saada tööandja kaasrahastatud vanaduspensioni või veel mitte.

33. Pealiskaudsel käsitlusel on taoline erinev kohtlemine sissenõutava pensioniõiguse olemasolu või puudumise tõttu käsitletav üksnes kaudse erineva kohtlemisena vanuse alusel. FL § 2a lõige 3 tundub viite tõttu taolisele pensioni saamise õigusele põhinevat neutraalsel kriteeriumil, kuid selle kohaldamisega

28 – Samas tähenduses ka 27. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, eelkõige punktid 58, 62 ja 65.

29 – Vt 27. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkti 46 esimene lause, punktid 49 ja 52, ning 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Hütter, punkt 41, kus Euroopa Kohus selgitab, et „direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikest 1 tuleneb, et eesmärke võib selle sätte tähenduses pidada "õigustatuks „ning seega vanuselise diskrimineerimise keelu põhimõttest erandi tegemist põhjendavaks, kui need *eesmärgid* tulenevad *sotsiaalpoliitikast*, olles seotud näiteks tööhõivepoliitika, tööturu või kutseõppega". (kohtujuristi kursiiv).

30 – 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Wolf, eelkõige punktid 35 ja 45.

praktikas kaasneb eelkõige vanematele töötajatele ebasoodsam olukord.

34. Selline seisukoht, mida esindasid käesoleval juhul eelkõige Taani valitsus ja komisjon, on siiski liiga piiratud. Nad jätavad tähelepanuta, et otsese diskrimineerimisega võib ka siis tegemist olla, kui erinev kohtlemine põhineb kriteeriumil, mis esmapilgul näib neutraalsena, kuid mis tegelikkuses on lahutamatult seotud erineva kohtlemisega põhjusel, mida ei ole liidu seadusandja lubanud.

35. Näiteks on Euroopa Kohus otsustanud, et esineb otsene – ja mitte ainult kaudne – sooline diskrimineerimine, kui tööandja rakendab meetmeid seoses rasedusega või selle puudumisega [31]. Kuna rasedus on lahutamatult seotud töötaja sooga.

36. Seda meeste ja naiste võrdse kohtlemisega seotud kohtupraktikat saab üle kanda käesolevas asjas vaidlusealuse, direktiivis 2000/78 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttele. [32] Otsest erinevat kohtlemist vanuse alusel eeldatakse selle kohaselt mitte ainult siis, kui vanuse tõttu koheldakse ühte inimest sõnaselgelt halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras, vaid ka siis, kui neile saab selline kohtlemine osaks kriteeriumi alusel, mis on lahutamatult seotud – absoluutse või suhtelise [33] – vanusega.

37. Selline on olukord taolise sättega nagu FL § 2a lõige 3, mis jätab töötajad, kellel on juba tekkinud õigus vanaduspensionile, ilma õigusest nõuda töölepingu ülesütlemise hüvitist. Kuna taoline säte puudutab ainuüksi töötajaid, kes on juba jõudnud ikka, milles neil tekib õigus vanaduspensionile (vanaduspensioni vanuseline alampiir). Konkreetselt on selles kollektiivses pensioniskeemis, millega O. Andersen oli liitunud, nagu ka enamikes teistes samalaadsetes pensioniskeemides

31 – 8. novembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-177/88: Dekker (EKL 1990, lk I-3941, punktid 12 ja 17) ja otsus kohtuasjas C-179/88: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (EKL 1990, lk I-3979, punkt 13), nagu ka 27. veebruari 2003. aasta otsus kohtuasjas C-320/01: Busch (EKL 2003, lk I-2041, punkt 39) ja 20. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-116/06: Kiiski (EKL 2007, lk I-7643, punkt 55).

32 – Samas tähenduses kohtujurist Sharpstoni 25. juuni 2009. aasta ettepanek kohtuasjas C-73/08: Bressol jt (EKL 2010, lk I-2735, ettepaneku punkt 53), mille kohaselt võib otsese diskrimineerimise käsitluse, nagu see on välja kujunenud seoses meeste ja naiste võrdse kohtlemisega, üle kanda igat liiki otsesele diskrimineerimisele, mis toimub mõnel lubamatul põhjusel.

33 – Absoluutse ja suhtelise vanuse eristamise kohta vt kohtujurist Sharpstoni ettepanek eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Bartsch, ettepaneku punktid 96 ja 97, nagu ka ettepaneku punktid 104 ja 105.

Taanis [34], õigus saada vanaduspensioni ainult töötajatel, kes on saanud vähemalt 60-aastaseks. FL § 2a lõike 3 isikulisse kohaldamisalasse jäävad seega ainult töötajad, kes on jõudnud teatud ikka. Ainult nendele ei laiene FL § 2a lõikes 1 ettenähtud õigus töölepingu ülesütlemise hüvitisele. Seevastu säilib töötajatel, kes veel ei ole jõudnud vanaduspensioni vanuselisele alampiirile vastavasse ikka, võrdse tööstaaži korral õigus saada töölepingu ülesütlemise hüvitist.

38. Täpselt samamoodi nagu seos rasedusega puudutab ainult naissoost töötajaid, mõjutab Taani seadusandja viide õigusele saada vanaduspensioni ainult töötajaid, kellel on saabunud vanaduspensioni vanuselisele alampiirile vastav iga ja kes on seega jõudnud teatud kindlasse vanusesse. Vanaduspensioni õiguse olemasolu või puudumise kriteerium, millest sõltub, kas pikaajalise pideva tööstaažiga töötaja saab töölepingu ülesütlemise hüvitist, ei ole seega objektiivseks eristamise aluseks, vaid kriteerium, mis on otseselt seotud asjaosalise vanusega.

39. Seega kaasneb taolise sättega nagu FL § 2a lõige 3 otsene erinev kohtlemine vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses koostoimes artikliga 1. [35]

2. Erineva kohtlemise õigustatus

40. FL § 2a lõige 3 toob kaasa direktiiviga 2000/78 keelatud vanuselise diskrimineerimise siiski ainult sel juhul, kui selles sisalduv otsene erinev kohtlemine vanuse alusel ei ole õigustatud. Liidu õiguses tulenevad nõuded sellise erineva kohtlemise õigustatusele direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikest 5, artikli 4

34 – Vt selle kohta põhikohtuasja hageja selgitusi Euroopa Kohtu menetluses.

35 – Samas tähenduses eespool 27. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 63, milles nähakse viitamist „vanaduspensionieale" kui „direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses otsese diskrimineerimise vormi".

lõikest 1 ja artiklist 6.[36] Ainult viimane säte, täpsemalt öeldes selle lõige 1, on käesoleval juhul oluline.

a) Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 kohaselt nõutav õigustatus

41. Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõigu kohaselt 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".

42. Sellise pisut raskepärase sõnastusega kordab direktiiv 2000/78 lõpuks ei midagi muud kui liidu õiguses üldtunnustatud nõudeid erineva kohtlemise õigustatusele. Seejuures tähendab sissejuhatav sõnaühend „objektiivselt ja mõistlikult" sisuliselt sama, mida järgnev lauseosa „õigustatud eesmärk […] on asjakohased ja vajalikud".[37]

43. Euroopa Kohus on varem selgitanud, et määrsõna „mõistlikult"[38] direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõigu esimese lauseosa sõnastuses „objektiivselt ja mõistlikult" ei oma mingit iseseisvat tähendust õigustatuse kontrollimisel.[39]

36 – Direktiivi 2000/78 artikli 4 kui vanuse alusel otsese erineva kohtlemise õigustamiseks sobiva aluse kohta vt eespool 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Wolf, direktiivi 2000/78 artikli 6 kui vanuse alusel otsese erineva kohtlemise õigustamise aluse kohta eespool 27. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, eelkõige punkt 62; ka eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsuses Mangold, 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsuses Palacios de la Villa, 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsustes Hütter ja Petersen ning 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsuses Kücükdevesi on Euroopa Kohus uurinud vanuse alusel otsese erineva kohtlemise juhtude õigustamist direktiivi artikli 6 alusel.

37 – Sõnaühend „objektiivselt ja mõistlikult" (inglise keeles „*objectively and reasonably justified*", prantsuse keeles „*objectivement et raisonnablement justifiées*") võib pärineda Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse Euroopa konventsiooni artikli 14 alasest Euroopa Inimõiguste Kohtu praktikast, kus seda kasutatakse samuti ainult sissejuhatava sõnastusena õiguspärase eesmärgi ja proportsionaalsuse kontrollimiseks: „*Selon la jurisprudence de la Cour [européenne des Droits de l'Homme], une distinction est discriminatoire au sens de l'article 14 [CEDH] si elle „manque de justification objective et raisonnable", c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un „but légitime" ou s'il n'y a pas de „rapport raisonnable de proportionnalité» entre les moyens employés et le but visé*" (Euroopa Inimõiguste Kohtu 16. septembri 1996. aasta otsus kohtuasjas Gaygusuz *vs.* Austria, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, lk 1141, § 42).

38 – Ingliskeelses versioonis „*reasonably*", prantsuskeelses „*raisonnablement*".

39 – Eespool 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punktid 56 ja 57, ning 27. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punktid 65 ja 67.

44. Ka teised sõnaühendid direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus väljendavad lõpuks iseenesestmõistetavaid põhimõtteid.

45. Nii rõhutatakse mõistega „objektiivne", et erineva kohtlemise põhjendamisel aluseks võetud asjaolusid ja kaalutlusi peab saama hiljem kontrollida. Pealegi saab sõnast „objektiivne" järeldada, et asjasse mittepuutuvate kaalutlustega, eelkõige nendega, mis on tihedalt seotud direktiivi 2000/78 artikliga 1 keelatud erineva kohtlemise kriteeriumitega, ei või põhjendada vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatust. Pigem võib sel põhjusel, nagu ka teistel juhtudel, erinevalt kohelda ainult „õigustatud eesmärgil" [40], mille kohta on direktiivi artikli 6 lõikes 1 toodud näiteid.

46. Direktiivi artikli 6 lõike 1 esimese lõigu teise lauseosa väljend „asjakohased ja vajalikud" kordab kokkuvõttes liidu õiguses tavapärast proportsionaalsuse kontrollimise põhimõtet.

47. Kokkuvõttes on direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 kohaselt vanuse alusel otsese erineva kohtlemise õigustuseks vaja, et asjakohane meede põhineks *õigustatud eesmärgil* ja oleks kooskõlas *proportsionaalsuse* põhimõttega.

b) Õigustatud eesmärk

48. FL § 2a lõike 3 eesmärkide kohta ei anna seaduse sõnastus ise mingit teavet. Sellest ei ole võimalik järeldada, miks ei ole töölt vabastatud töötajatel, kellel on tekkinud õigus saada oma senise tööandja rahastatud vanaduspensioni, õigust saada töölepingu ülesütlemise hüvitist.

49. See ei tähenda siiski seda, et taolise õigusnormi nagu Taani õigusnormi puhul oleks täiesti välistatud direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 kohane õigustatus. Pigem võimaldavad ka teised, õigusnormi üldisest kontekstist

40 – Terminoloogiline erinevus „legitiimse" ja „õiguspärase" eesmärgi vahel on saksakeelse versiooni erisus; samasugune erinevus sõnastuses on tuvastatav veel itaaliakeelses versioonis („*finalità legittima*" ja „*giustificati obiettivi*"). Kõigis teistes keeleversioonides seevastu, nimelt bulgaaria, tšehhi, taani, inglise, kreeka, hispaania, eesti, prantsuse, läti, leedu, ungari, malta, hollandi, poola, portugali, rumeenia, slovaki, sloveeni, soome ja rootsi keeles, ei teki direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 lõigus 1 sellist probleemi: osaliselt leiab sealt üleüldse ainult ühes kohas ühe adjektiivi, mida saab tõlkida „legitiimne" või „õiguspärane", osaliselt kasutatakse kaks korda sama adjektiivi.

tulenevad asjaolud, tuvastada selle aluseks oleva eesmärgi. [41]

50. Käesoleval juhul annavad FL § 2a lõike 3 eesmärgi kohta selgitust seaduse ettevalmistavad materjalid [42], millele on viidanud nii Vestre Landsret kui ka mõned menetlusosalised. Nende materjalide kohaselt lähtus Taani seadusandja sellest, et töölt vabastatud töötajad, kellel on õigus vanaduspensionile, lahkuvad tavaliselt tööturult. Seetõttu ei ole neil õigust saada FL § 2a lõike 1 alusel töölepingu ülesütlemise hüvitist, mille eesmärgiks on „eakamatel töötajatel" pärast pikaajalist töötamist ühe ja sama tööandja juures „aidata kaasa uue töökoha otsimisele".

51. Taani seadusandja eesmärk teha eakamate töötajate, kes endast mitteolenevatel põhjustel töökoha kaotasid ja vajavad uut töökohta, integreerumine tööturul kergemaks ja sellega muuta nendele uue töökoha leidmine sotsiaalselt kergemaks, on kahtlemata õigustatud sotsiaalpoliitiline eesmärk tööhõivepoliitika ja tööturu valdkonnas. Taolise eesmärgiga saab põhimõtteliselt põhjendada erinevat kohtlemist vanuse alusel töölt vabastamise või töötasu tingimuste osas (direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimene lõik koostoimes teise lõigu alapunktiga a). [43]

c) Proportsionaalsuse kontrollimine

52. Siiski tuleb kontrollida, kas asjakohase õigustatud eesmärgi saavutamiseks oli proportsionaalne FL § 2a raames õigustatud isikute ringi piiritlemine töötajatega, kellel ei ole töölt vabastamise ajal õigust vanaduspensionile, nii nagu selle toob endaga kaasa FL § 2a lõige 3 Taani kohtupraktika tõlgenduse kohaselt. Teiste sõnadega tuleb selgitada, kas õigustatud isikute ringi piiritlemine selliselt, nagu seda on teinud Taani seadusandja, oli tema sotsiaalpoliitilise eesmärgi saavutamiseks „asjakohane ja vajalik" ning kas see

41 – Eespool 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punktid 56 ja 57, 27. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punktid 44 ja 45, ning 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Petersen, punktid 39 ja 40.

42 – Seaduse eelnõu seletuskiri FL-i (*Folketingstidende* 1970–1971, lisa A, 1334. veerg) täiendamise kohta siin vaidlusaluse sättega. Tolle aegseid vanuselise diskrimineerimisega seotud kaalutlusi kinnitati üle hiljem direktiivi 2000/78 ülevõtmisel, ja nimelt seaduse eelnõu L 92 seletuskirjas (*Folketingstidende* 2004–2005 [1. kogumik], lisa A, lk 2686, 2701), mis viis lõpuks 22. detsembril 2004 seaduse nr 1417 vastuvõtmiseni.

43 – Samas tähenduses eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Mangold, punktid 59–61, 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punktid 65 ja 66, ning 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Kücükdevesi, punktid 35 ja 36.

ei kahjusta ülemäära neid töötajaid, kellel ei ole õigust saada töölepingu ülesütlemise hüvitist [44].

54. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on liikmesriikidel laiaulatuslik kaalutlusõigus sobivate vahendite valimisel tööhõive- ja sotsiaalpoliitika valdkonda puudutavate eesmärkide saavutamiseks. [46] Arvestades seda liikmesriikide õigust anda kaalutlusõiguse alusel seadusi piirdub Euroopa Kohtu roll selle tagamisega, et võetud meetmed ei tunduks *ebamõistlikud* [47], või – teisiti väljendades – et võetud meetmed ei oleks seatud eesmärgi saavutamiseks *ilmselgelt ebasobivad*.

i) Asjakohasus (meede ei ole ilmselgelt ebasobiv)

53. „Asjakohane" direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõigu teise lauseosa tähenduses on siseriikliku seadusandja kasutatav vahend – antud juhul piiratult töölepingu ülesütlemise hüvitise nõudeõiguse andmine nendele isikutele, kellel ei ole veel õigust vanaduspensionile –, kui see on seatud õigustatud eesmärgi saavutamiseks *sobiv*, st kergendada rahaliselt eakamatel töötajatel, kes pärast töölt vabastamist vajavad veel uut töökohta, uue töökoha otsimist. [45]

55. Selline õigusnorm nagu § 2a lõige 3 tagab, et töölepingu ülesütlemise hüvitisele on õigus ainult töötajatel, kellel veel ei ole õigust vanaduspensionile. Õigustatud on seega ainult isikud, kelle puhul võib suure tõenäosusega lähtuda sellest, et nad jäävad ka edaspidi tööturule ja hakkavad uut töökohta otsima. Töölepingu ülesütlemise hüvitis, mis on tagatud üksnes sellele selgelt piiritletud isikute ringile, aitab kahtlemata saavutada seadusandja soovitud eesmärki, toetada üksnes ühe tööandja

44 – Viimati nimetatud nõude kohta vt samalaadne, eespool 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 73.

45 – Omadussõna „*angemessen*" kasutamine direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõigu saksakeelses versioonis on ebatavaline. Nagu nähtub teisi keeleversioone (inglise keeles: „*approriate*", prantsuse keeles „*appropriés*", itaalia keeles „*appropriati*", hispaania keeles „*adecuados*", portugali keeles „*apropriados*", hollandi keeles „*passend*") vaadeldes, oleks saksa keeles omadussõna „*geeignet*" sobivam. Lisaks oleks saanud termini „*geeignet*" kasutamisega vältida termini „*angemessen*" eksitavat kordust selle sätte esimeses ja teises lauseosas, nagu seda on teistes keeleversioonides tehtud.

46 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 63; 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 68; 27. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 51; 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Hütter, punkt 45; ja 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Küçükdevesi, punkt 38; samas tähenduses ka direktiivi 2000/78 põhjendus 25, milles erineva kohtlemise jaoks vanuse alusel „[on vaja] erisätteid, mis vastavalt olukorrale liikmesriikides võivad erineda" (viidatud kohtuotsuses Palacios de la Villa, punkt 69).

47 – Eespool 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 72, ja 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 70.

juures pikaajaliselt töötanud töötajaid, kes tegelikult uut töökohta otsivad. Samal ajal saab sel viisil minimeerida isikute, kes tegelikkuses enam uut töökohta ei otsi ja jäävad vanaduspensionile, töölepingu ülesütlemise hüvitise eesmärgivastast või kuritarvitavat kasutamist.

süstemaatiliselt" [48]. Kui siseriiklik seadusandja tahtis tegelikult uue töökoha otsimise ajal rahaliselt kindlustada ainult töötajaid, kes on juba võrdlemisi kõrges vanuses, ei oleks sellega tõepoolest kooskõlas, kui töölepingu ülesütlemise hüvitist on õigus saada ka nooremat töötajatel, kellel on sama pikk tööstaaž.

56. Põhikohtuasja hageja ja komisjon vaidlevad vastu, et FL § 2a lõike 1 kohasest hüvitisest ei saa vastupidi Taani seadusandja sõnaselgelt püstitatud eesmärgile kasu mitte ainult „eakamad töötajad", vaid ka nooremad töötajad, kes on oma tööalast karjääri suhteliselt varakult alustanud ja on pikaajaliselt ühe ja sama tööandja juures töötanud. Nii võib töötaja juba enne 40-aastaseks saamist töölepingu ülesütlemise hüvitise saamiseks vajaliku 12-, 15- või 18-aastase tööstaažini jõuda, kui ta on alustanud tööandja juures töötamist piisavalt varakult ja on tema juures katkematult töötanud. Selle vastuväitega seatakse kahtluse alla FL § 2a õigusnormi ühtsus.

58. Nagu aga Region Syddanmark ja Taani valitsus Euroopa Kohtu menetluses selgitasid, peaks töölepingu ülesütlemise hüvitis tegelikkuses toetama *kõiki* töötajaid, kes on töötanud sama pikalt ühe ja sama tööandja juures, kuna nende jaoks on sõltumata nende vanusest uue töökoha otsimine eriti raske. Sellistel asjaoludel ei ole enam kahtlusi taolise õigusnormi nagu Taani õigusnorm ühtsuses. [49]

57. Vastab tõele, et siseriiklikud õigusnormid on konkreetse eesmärgi saavutamiseks sobivad üksnes juhul, „kui need vastavad tõepoolest huvile saavutada see eesmärk ühtselt ja

48 – Vt selle kohta üldiselt 10. märtsi 2009. aasta otsus kohtuasjas C-169/07: Hartlauer (EKL 2009, lk I-1721, punkt 55) ja 17. novembri 2009. aasta otsus kohtuasjas C-169/08: Presidente del Consiglio dei Ministri *vs.* Sardegna (EKL 2009, lk, I-10821, punkti 42 lõpus), nagu ka spetsiaalselt vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatusega seoses 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsused Petersen, punkt 53, ja Hütter, punktid 46 ja 47, kus on kõne all siseriikliku õiguse vasturääkivus ja sisemise järjepidevuse puudumine.

49 – Ka Euroopa Kohus väärtustab oma viimatises kohtupraktikas, et töötajaid koheldaks seoses nende tööstaažiga ühe tööandja juures võrdselt, sõltumata sellest, millises vanuses nad tööle võeti (vt eespool 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Hütter, punktid 47–50, ja 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Kücükdeveci, punktid 29–31 ja 40–42.

59. Kokkuvõttes ei tundu seega selline õigusnorm nagu FL § 2a lõige 3 ilmselgelt ebasobiv seadusandja seatud sotsiaalpoliitilise eesmärgi saavutamiseks. Seetõttu on see direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses „asjakohane".

ii) Vajalikkus

60. „Vajalik" on selline õigusnorm nagu FL § 2a lõige 3 siiski vaid siis, kui seatud õigustatud eesmärki ei ole võimalik saavutada vähem piirava, sama sobiva meetme abil.

61. Sellega seoses on problemaatiline asjaolu, et Taani seadusandja võtab FL § 2a lõikega 3 *kõikidelt* töötajatelt, kellel on õigus saada vanaduspensioni, õiguse töölepingu ülesütlemise hüvitisele, sõltumata sellest, kas asjaosalised jäävad tegelikult pensionile või tahavad veel edasi töötada.

62. Nagu juba mainitud, on liikmesriikidel laiaulatuslik kaalutlusõigus sobivate vahendite valimisel tööhõive ja sotsiaalpoliitika valdkonda puudutavate eesmärkide saavutamiseks.[50] See kaalutlusõigus sisaldab põhimõtteliselt ka võimalust lihtsustamise eesmärgil loobuda iga vastava üksikjuhu hindamisest ja selle asemel liigitada töötajaid üldiste kriteeriumite alusel kindlatesse alagruppidesse[51], isegi kui selle all kannatab üksikjuhtude õiglane lahendamine.

63. Siiski ei tohi kaalutlusruum, mis liikmesriikidel sotsiaalpoliitika valdkonnas on, kahjustada vanuselise diskrimineerimise keelu põhimõtte kohaldamist.[52]

64. Just see on juhtunud aga käesoleval juhul. Selline õigusnorm nagu FL § 2a lõige 3, mis vabastab tööandja automaatselt töölepingu ülesütlemise hüvitise maksmise kohustusest niipea kui on tekkinud sissenõutav õigus vanaduspensionile, lausa kutsub teda esmajärjekorras vabastama töölt selliseid töötajaid, kes on jõudnud vanaduspensioni vanuselisele alampiirile vastavasse ikka. Tööandja jaoks on rahaliselt tulusam ühe tööandja juures sama pika tööstaaži korral vabastada töölt

50 – Vt eespool käesoleva ettepaneku punkt 54 viidetega kohtupraktikale 46. joonealuses märkuses.

51 – Vt minu 1. aprilli 2004. aasta ettepanek kohtuasjas C-19/02: Hlozek (EKL 2004, lk I-11491, ettepaneku punktid 57 ja 58).

52 – Eespool 27. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 51; samas tähenduses 9. veebruari 1999. aasta otsus kohtuasjas C-167/97: Seymour-Smith ja Perez (EKL 1999, lk I-623, punkt 75); 20. märtsi 2003. aasta otsus kohtuasjas C-187/00: Kutz-Bauer (EKL 2003, lk I-2741, punkt 57) ja 18. jaanuari 2007. aasta otsus kohtuasjas C-385/05: Confédération générale du travail jt (EKL 2007, lk I-611, punkt 29); vt ka minu 51. joonealuses märkuses viidatud ettepanek kohtuasjas Hlozek, ettepaneku punkt 59.

töötajaid, kes on jõudnud teatud kindlasse ikka – vanaduspensioni vanuselisele alampiirile vastavasse ikka.

65. Vaatamata selle oleks olnud võimalik kasutada vähem piiravaid meetmeid selleks, et tagada töölepingu ülesütlemise hüvitise andmine ainult sellistele töötajatele, kes tegelikult jäävad veel tööturule ja otsivad uut töökohta. Nii oleks Taani seadusandja saanud töölepingu ülesütlemise hüvitise maksmise seada sõltuvusse sellest, kas asjaomane töötaja laseb ennast teatud minimaalse ajavahemiku jooksul tegelikult tööotsijana arvele võtta ja et ta ka selle aja möödumiseni ei taotle vanaduspensioni maksmist. Selleks, et tööandjat samal ajal säästa liigsest halduskoormusest, oleks saanud kohustada töötajat omal algatusel ja eelnevalt määratud ajaks asjakohaseid tõendeid esitama. Nagu komisjon on selgitanud, oleks lisaks saanud töötajat kohustada tagasi maksma eesmärgivastaselt ja kuritarvituslikult saadud hüvitist.

66. Taolistel asjaoludel väljub selline õigusnorm nagu FL § 2a lõige 3 sellest, mis oleks vajalik, et tagada seadusandja soovitud viisil töölepingu ülesütlemise hüvitise maksmine üksnes isikutele, kes pärast töölt vabastamist vajavad uut töökohta.

iii) Töötaja ülemäärane kahjustamine

67. Isegi kui pidada taolist sätet nagu FL § 2a lõige 3 vajalikuks selleks, et saavutada siseriiklikku seadusandja seatud õigustatud eesmärk, tuleks veel kontrollida, kas sellise õigusnormiga ei kahjustata ülemääraselt töötajate õiguspärast ootust.

68. Taoline lisakriteerium, mille Euroopa Kohus tõi välja kohtuotsuses Palacios de la Villa [53], väljendab kokkuvõttes liidu õiguses kehtivat proportsionaalsuse üldpõhimõtet. Selle kohaselt peavad vastuvõetud meetmetega, isegi kui need on legitiimsete eesmärkide saavutamiseks sobivad ja vajalikud, *tekitatud piirangud olema vastavuses seatud eesmärkidega* [54] (nn „proportsionaalsus kitsamas tähenduses"). Teisiti öeldes peab siseriiklikul tasandil seatud sotsiaalpoliitiline eesmärk olema nii palju kui võimalik kooskõlla viidud võrdse kohtlemise põhimõtte nõuetega [55], ja asjaomasel liikmesriigil tuleb leida „õige

53 – Samas tähenduses eespool 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 73.

54 – Väljakujunenud kohtupraktika, vt mh 11. juuli 1989. aasta otsus kohtuasjas 265/87: Schräder (EKL 1989, lk 2237, punkt 21), 10. märtsi 2005. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-96/03–C-97/03: Tempelman ja van Schaijk (EKL 2005, lk I-1895, punkt 47) ja 9. märtsi 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-379/08–C-380/08: ERG jt (EKL 2010, lk I-2007, punkt 86).

55 – 19. märtsi 2002. aasta otsus kohtuasjas C-476/99: Lommers (EKL 2002, lk I-2891, punkt 39 mees- ja naistöötajate võrdse kohtlemise põhimõtte kohta) ja eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Mangold (punkt 65 direktiivi 2000/78 võrdse kohtlemise põhimõtte kohta).

tasakaal erinevate asjassepuutuvate huvide vahel". [56]

69. Asjaomase töötaja huvides võib hoolimata õigusest vanaduspensionile olla ka pärast pikaajalise töökoha kaotust edasi töötada. Seoses sellega on tähtis, et liidu õigus tagab igale inimesele õiguse teha tööd ja tegutseda vabalt valitud või vastuvõetaval kutsealal (Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 15 lõige 1 [57]). Selline Euroopa põhiõigus kehtib liikmesriikidele ka liidu õiguse rakendamisel, nagu näiteks käesoleval juhul asjakohase direktiivi 2000/78 rakendamisel (põhiõiguste harta artikli 51 lõige 1). Ka siseriiklike õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel tuleb arvestada asjaoludega, mis ei ole veel lõppenud. [58]

70. Selline õigusnorm nagu FL § 2a lõige 3 raskendab töötajatel, kellel on juba tekkinud õigus saada vanaduspensioni, teostada oma õigust teha tööd, kuna neid – vastupidi teistele sama pika tööstaažiga töötajatele – ei toetata uue töökoha otsimisel rahaliselt töölepingu ülesütlemise hüvitisega. Ka direktiivi 2000/78 aluseks olevat soovi toetada vanemaid töötajaid eesmärgil suurendada nende osalemist tööjõu hulgas [59], ei saa sel viisil nii hästi täita.

71. Küll aga tuleb asjaomaste töötajate huvi edasi töötada viia õigesse tasakaalu teiste huvidega. Nii tunnistas Euroopa Kohus kohtuotsuses Palacios de la Villa, et tööhõive- ja tööturupoliitikast tulenevatel põhjustel võib olla õigustatud töötaja, kes on jõudnud kindlaksmääratud vanusele vastavasse ikka, „kohustuslikus korras pensionile saatmine". [60]

72. Kindlasti ei saa liikmesriikidel – nagu ka tööturu osapooltel – olla põhimõtteliselt keelatud vastu võtta vähem piiravaid meetmeid kui kohustuslikus korras pensionile saatmine: selline säte nagu FL § 2a lõige 3 ei keela töötajal, kellel on õigus nõuda vanaduspensioni, jätkata töötamist. Asjaomaseid isikuid lihtsalt

56 – Eespool 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 71.

57 – Euroopa Liidu põhiõiguste harta kuulutati esimest korda välja 7. detsembril 2000. aastal Nice'is (EÜT 2000, C 364, lk 1) ja seejärel veel kord pidulikult 12. detsembril 2007. aastal Strasbourgis (ELT 2007, C 303, lk 1).

58 – Selles tähenduses väljakujunenud kohtupraktika, millest tuleneb, et varasema õigusnormi kehtivusajal tekkinud olukorra tulevikus tekkivate tagajärgede suhtes kohaldatakse kohe uut õigusnormi vt 5. detsembri 1973. aasta otsus kohtuasjas 143/73: SOPAD (EKL 1973, lk 1433, punkt 8), 29. jaanuari 2002. aasta otsus kohtuasjas C-162/00: Pokrzeptowicz-Meyer (EKL 2002, lk I-1049, punkt 50), 11. detsembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-334/07 P: komisjon *vs.* Freistaat Sachsen (EKL 2008, lk I-9465, punkt 43) ja 14. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-226/08: Stadt Papenburg (EKL 2010, lk I-131, punkt 46). Niiviisi saab ka selgitada, miks Euroopa Kohus eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsuses Kücükdevesi (punkt 22) ja 4. märtsi 2010. aasta otsuses kohtuasjas C-578/08: Chakroun (EKL 2010, lk I-1839, punkt 44) on tuginenud hartale kui siduvale esmasele õigusele.

59 – Direktiivi 2000/78 põhjendus 9.

60 – Eespool 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, eelkõige punkt 73.

ei toetata enam uue töökoha otsimisel rahaliselt samas ulatuses kui teisi töötajaid, kellel ei ole veel õigust vanaduspensionile. Nagu Taani ja Saksamaa valitsused rõhutavad, võetakse seeläbi muu hulgas arvesse tööandja õiguspärast huvi vähendada oma rahalist koormust töölt vabastamise juhtudel. [61]

73. Samas võib töölt vabastatud töötaja huvisid oluliselt kahjustada ka see, et tal ei ole uue töökoha otsimisel õigust nõuda rahalist toetust. See on nii sel juhul, kui asjaomase töötaja jaoks oleks kohene vanaduspensionile jäämine seotud ennetähtaegse vanaduspensioni puhul märkimisväärses ulatuses pensioni vähendamisega või muude märkimisväärsete vähenemistega võrreldes sellega, mida tal oleks olnud võimalik maksimaalse pensionisummana saada. Taolisel juhul on tema huvi edasi töötada eriti oluline. Nimelt, mida kauem ta töötab, seda suurem on tavaliselt tema saadav vanaduspensionisumma ja seda väiksemas ulatuses pensioni vähendamisega peab ta leppima ennetähtaegselt vanaduspensionile jäämisel.

74. O. Anderseni näitel on seda võimalik ilmekalt selgitada: kui ta oleks töölt vabastamisel augustis 2006 koheselt otsustanud vanaduspensionile jääda, siis oleks tal olnud õigus saada vanaduspensioni 125 374 Taani krooni aastas. [62] Kui pensioni sissemaksed oleksid samas suuruses jätkunud kuni 1. juunini 2008 koos vanaduspensionile jäämise edasilükkamisega nimetatud ajahetkeni, oleks tema vanaduspension tõusnud 152 611 Taani kroonini aastas [63], st see oleks juba pelgalt kahe täiendava aastaga nominaalselt rohkem kui 20% suurenenud.

61 – Küll on Euroopa Kohus rõhutanud, et „tööandja olukorraga seotud põhjendused, nagu kulude vähendamine või konkurentsivõime parandamine", ei ole sobivad õigustama otsest erinevat kohtlemist vanuse alusel. Samas ei välistanud ta siiski, et tööandja huvisid võetakse arvesse üldsuse huvides tööhõive- ja tööturupoliitika eesmärkide teostamisel. Seega oli õiguspärane, et Taani seadusandja pööras tähelepanu töölepingu ülesütlemise hüvitise nõudeõiguse väljakujundamisel FL §-ga 2a ka tööandja huvile vältida liigset rahalist koormust; vt selle kohta eespool 27. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Age Concern England, punkt 51. Ka 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsuses Kücükdevesi ei ole Euroopa Kohus tunnistanud selliseid huvisid nagu „suurem personalialane paindlikkus" ja tööandja koormuse kergendamine teatud töötajate gruppide töölt vabastamisel ebaoluliseks (punkt 39); pigem ei ole ta pidanud taotletavate eesmärkide saavutamiseks seadusandja valitud õigusnorme „nende eesmärkide saavutamiseks sobivaks meetmeks" (punkt 40).

62 – 31. augustil 2006 vastas selle väärtus 16 807,64 eurole, st umbes 1 400 eurot kuus.

63 – 1. juunil 2008 vastas selle väärtus 20 460,56 eurole, st umbes 1 705 eurot kuus.

75. Kindlasti on kokkuvõttes siseriikliku seadusandja (või tööturu osapoole) ülesanne oma laias tööhõive- ja sotsiaalpoliitilises kaalutlusruumis hinnata, millise piirini peab töötaja leppima ennetähtaegselt vanaduspensionile jäädes pensioni vähendamisega ja muude vähenemistega võrreldes sellega, mida tal oleks olnud võimalik maksimaalse pensionisummana saada. Nagu nähtub, ei ole Taani seadusandja antud problemaatikat aga arvestanud vaidlusaluse FL § 2a lõike 3 [64] kehtestamisel, samuti nagu hiljem direktiivi 2000/78 ülevõtmisel. [65] Taani seadusandja ei ole sellega seoses üldse kasutanud oma kaalutlusõigust.

76. FL § 2a lõige 3 ei erista töötajaid, kellel on saabunud vanaduspensioniiga, neist töötajaist, kellel on õigus ennetähtaegsele vanaduspensionile vanaduspensioni vanuselise alampiiri saabumisel. Mõlemaid gruppe ei saa siiski lihtsalt „ühte patta panna", kuna nad erinevad ühe olulise asjaolu poolest: vanaduspensioni saamine enne vanaduspensioniea saabumist on tavaliselt seotud pensioni vähendamisega ennetähtaegselt vanaduspensionile jäämisel, mis võib asjaomastele isikutele kaasa tuua olulise rahalise kahju. Lisaks sellele on pensionisumma tavaliselt seda väiksem, mida kaugemal on töötaja vanuseliselt vanaduspensionieast.

77. FL § 2a lõige 3 piirab küll alates 1996. aasta seadusemuudatusest töölepingu ülesütlemise hüvitisest ilmajäämist juhtudega, kus töölt vabastatud töötaja on oma pensioniskeemiga liitunud enne 50. eluaasta täitumist. Sellega kaasneb siiski üksnes see, et isikutel, kellel on õigus nn „üliväiksele pensionile", on õigus saada töölepingu ülesütlemise hüvitist. Seevastu ei välistata, et töötaja peab leppima märkimisväärse pensioni vähenemisega ennetähtaegselt pensionile jäämisel. Äärmuslikul juhul võib sellega kaasneda, et töötajal, kes 49-aastaselt liitus pensioniskeemiga ja 61-aastaselt kaotab oma töökoha, ei ole õigust FL § 2a lõike 1 kohasele töölepingu ülesütlemise hüvitisele, kuigi ta saaks peale 12-aastast pensioni sissemaksete tegemist kõigest võrdlemisi väikest kollektiivset vanaduspensioni, mille kohesel taotlemisel peaks ta lisaks leppima pensioni vähendamisega ennetähtaegselt pensionile jäämisel.

64 – Algselt FL § 2a lõige 2.

65 – Toimikust nähtub, et Taani seadusandja kontrollis direktiivi 2000/78 ülevõtmisel FL § 2a üle ainult selles osas, kas objektiivselt on õigustatud *nooremate töötajatele* töölepingu ülesütlemise hüvitise mittemaksmine. Tundub, et see, kas FL § 2a lõikes 3 sisalduv õigusnorm vanuseliselt diskrimineerib *vanemaid töötajaid*, kellel on juba õigus saada vanaduspensioni, ei olnud kontrollimise esemeks (vt ka eespool 42. joonealune märkus).

78. Kokkuvõttes ei saa pidada sellist sätet nagu FL § 2a lõige 3 õigustatud huvide vahelise õige tasakaalu väljenduseks. See kahjustab ülemäära tema kohaldamisalasse jäävaid töötajaid, kuna eeldab kindlalt, et nad lahkuvad tööturult hoolimata sellest, et neil tekib märkimisväärne rahaline kahju vastavas individuaalselt saadavas pensionisumma suuruses. Töötajal on aga õigustatud huvi jätkata töötamist, kui ta kohesel vanaduspensionile jäämisel peaks leppima märkimisväärses ulatuses pensioni vähenemisega ennetähtaegselt vanaduspensionile jäämise tõttu või muude märkimisväärsete vähenemistega võrreldes sellega, mida tal oleks olnud võimalik maksimaalse pensionisummana saada.

79. Selle poolest erineb käesolev kohtuasi muuseas fundamentaalselt kohtuasjast Palacios de la Villa, kus kohaldatavad Hispaania seaduse sätted ja kollektiivlepingu tingimused olid seotud vanaduspensionieaga, mitte ennetähtaegse vanaduspensioni vanuselise alampiiriga ja hageja oli juba jõudnud oma maksimaalselt saadava pensionisummani. [66]

66 – Eespool 2. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punktid 24, 27 ja 30.

iv) Vahekokkuvõte

80. Selline õigusnorm nagu FL § 2a lõige 3 ei ole taotletava eesmärgi saavutamiseks vajalik. Lisaks sellele kahjustatakse sellega ülemäära asjaomase töötaja huve. Mõlemal põhjusel ei ole selle sättega kaasnev otsene erinev kohtlemine vanuse alusel õigustatud direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 alusel.

3. Järeldused põhikohtuasja tarvis

81. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt peavad siseriiklikud kohtud siseriikliku õiguse kohaldamisel tõlgendama seda võimalikult suures ulatuses asjakohase direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiiviga sätestatud tulemus ning seeläbi täita ELTL artikli 288 lõike 3 nõudeid. [67]

82. Seda direktiiviga kooskõlas oleva tõlgendamise kohustust piiravad küll õiguse üldpõhimõtted, eelkõige õiguskindluse ja tagasiulatuva jõu puudumise põhimõte, ning see ei või

67 – Vt mh 10. aprilli 1984. aasta otsus kohtuasjas 14/83: von Colson ja Kamann (EKL 1984, lk 1891, punkt 26), 5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01–C-403/01: Pfeiffer jt (EKL 2004, lk I-8835, punkt 113), eespool 20. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsused Impact, punkt 98, Angelidaki jt, punkt 197, ja 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Kücükdevesi, punkt 47.

olla aluseks siseriikliku õiguse *contra legem* tõlgendusele.[68]

83. Põhimõte, mille kohaselt tuleb siseriikliku õigust tõlgendada vastavuses ühenduse õigusega, nõuab siiski, et siseriiklik kohus teeks kõik, mis on tema pädevuses, arvestades siseriiklikku õigust tervikuna ning kasutades siseriiklikus õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada asjassepuutuva direktiivi täieulatuslik rakendamine ja saavutada direktiivi eesmärgiga kooskõlas olev tulemus.[69] Selles osas peavad nad täielikult ära kasutama neile siseriikliku õigusega antud kaalutlusõiguse.[70]

84. Siseriikliku kohtu ülesanne on kontrollida, kas ja mil määral FL § 2a lõiget 3 on võimalik tõlgendada kooskõlas eespool selgitatud direktiivi 2000/78 nõuetega. Soovimata ennetada Vestre Landsreti hinnangut, kellele kuulub ainupädevus siseriikliku õiguse tõlgendamiseks[71], tundub mulle käesoleval juhul liidu õigusele vastav tõlgendamine täiesti võimalik. Lõppude lõpuks põhineb praegune range FL § 2a lõikes 3 sätestatud erandi kohaldamine üksnes Taani kohtupraktikas antud tõlgendusel. Seda sõnastust („kui töötaja saab töösuhte lõppemisel [...] vanaduspensioni") saab ka sedasi mõista, et selle kohaldamisalasse jäävad ainult isikud, kes *tegelikult hakkavad* vanaduspensioni *saama*, ilma et ilmtingimata oleks mõeldud ka isikuid, kes ainult *võiksid* vanaduspensioni *saada*.[72]

85. Kui FL § 2a lõiget 3 ei ole võimalik tõlgendada kooskõlas direktiiviga, siis ei või põhikohtuasjas seda õigusnormi kohaldada[73], millega kaasneb, et ka O. Anderseniga samas olukorras olevale isikule tuleb maksta FL § 2a

68 – 16. juuni 2005. aasta otsus kohtuasjas C-105/03: Pupino (EKL 2005, lk I-5285, punktid 44 ja 47), eespool 20. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Impact, punkt 100, ja eespool 20. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Angelidaki jt, punkt 199.

69 – Eespool 67. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Pfeiffer, punktid 115, 116, 118 ja 119; eespool 20. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsused Impact, punkt 101, ja Angelidaki jt, punkt 200; sarnane 13. novembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-106/89: Marleasing (EKL 1990, lk I-4135, punkt 8), kus Euroopa Kohus rõhutas, et siseriiklik kohus „peab oma tõlgenduses nii palju kui võimalik direktiivi sõnastusest ja eesmärgist lähtuma".

70 – Eespool 67. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus von Colson ja Kamann, punkt 28, vt ka 4. veebruari 1988. aasta otsus kohtuasjas 157/86: Murphy jt (EKL 1988, lk 673, punkt 11) ja 11. jaanuari 2007. aasta otsus kohtuasjas C-208/05: ITC (EKL 2007, lk I-181, punkt 68).

71 – 4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt (EKL 2006, lk I-6057, punkt 103), 19. septembri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-506/04: Wilson (EKL 2006, lk I-8613, punkt 34) ja eespool 20. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Angelidaki jt, punkt 48.

72 – Nagu Taani valitsus oma kirjalikes seletustes selgitab, põhineb praegune FL § 2a lõike 3 kohaldamispraktika sätte kitsal teleoloogilisel tõlgendamisel, mille puhul tuleb taanikeelset tegusõna *„vil"* mõista tähenduses *„kan"*.

73 – Väljakujunenud kohtupraktika; vt 20. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Marshall, punktid 55 ja 56, mille kohaselt võib võrdse kohtlemise põhimõttele „tugineda riigiasutusena tegutseva tööandja suhtes, et välistada iga siseriikliku sätte kohaldamist, mis ei ole kooskõlas selle [põhimõttega]", vt lisaks 70. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus ITC, punkt 69, ja 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Petersen, punktid 80 ja 81.

lõike 1 alusel töölepingu ülesütlemise hüvitist. Kuni siseriiklik seadusandja ei ole kehtestanud võrdset kohtlemist tagavaid meetmeid, on võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine tagatud üksnes sellega, et ebasoodsamas olukorras olevatele isikutele antakse samad eelised, mis on soodsamas olukorras olevatel isikutel. [74]

4. Lõpumärkused

86. Selleks, et anda eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimusele tarvilik vastus, toon terviklikkuse huvides esile veel järgmised asjaolud.

87. Asjaolu, et FL § 2a lõige 1 seob töölepingu ülesütlemise hüvitise maksmise pikaajalise katkematu töötamisega, võib viidata sellele, et selle hüvitise mõte ja eesmärk ei ole ainuüksi rahaline toetus uue töökoha otsimisel. Pigem võiks taolise töölepingu ülesütlemise hüvitisega – vähemalt osaliselt – maksta tasu ka töötaja lojaalsuse eest tööandja suhtes.

88. Euroopa Kohtu esitatud vastava küsimuse juures, kas FL § 2a sisaldab osaliselt taolist tasu varasema lojaalsuse eest, esinesid menetlusosalistel erimeelsused. Sel ajal, kui Taani valitsus, Region Syddanmark ja komisjon seda eitavad, toetab põhikohtuasja hageja vastupidist seisukohta. Lõpuks on siseriikliku kohtu ülesanne selle kohta oma seisukoht kujundada. [75]

89. Kui FL § 2a peaks kas või vähemalt osaliselt sisaldama tasu pikaajalise lojaalsuse eest tööandja suhtes, siis oleks see täiendavaks kohustuslikuks põhjuseks, et mitte jätta töötajaid töölepingu ülesütlemise hüvitisest ilma ainuüksi seetõttu, et neil on juba õigus vanaduspensionile. Tasu maksmisel varasema lojaalsuse eest tööandja suhtes ei ole vahet, kas töötajal oli töölt vabastamise ajahetkel õigus vanaduspensionile või mitte.

74 – Väljakujunenud kohtupraktika, vt mh 21. juuni 2007. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-231/06–C-233/06: Jonkman jt (EKL 2007, lk I-5149, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

75 – Eespool 22. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 42.

VI. Ettepanek

90. Eelnevalt esitatud kaalutlustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Vestre Landsreti esitatud küsimusele järgmiselt:

„Kui töötajatele, kes on pika aja vältel töötanud ühe tööandja juures, tagatakse töölt vabastamisel seaduses ettenähtud töölepingu ülesütlemise hüvitise maksmine, mis peaks neid rahaliselt toetama uue töökoha otsimisel, siis on direktiivi 2000/78/EÜ artiklitega 2 ja 6 vastuolus see, kui seda hüvitist ei maksta töötajatele, kellel on töölt vabastamise ajal õigus vanaduspensionile, juhul kui ei võeta arvesse,

– kas asjaomane töötaja hakkab sellest ajahetkest tegelikult vanaduspensioni saama või jääb ta edaspidi tööturule ja

– kas vanaduspensionile jäämine sellel ajahetkel põhjustab asjaomasele töötajale märkimisväärset vanaduspensioni vähenemist ennetähtaegselt pensionile jäämisel või muud märkimisväärset rahalist kahju pensionisumma suuruses."