Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

26. september 2013 *

Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Vanuselise diskrimineerimise keeld — Direktiiv 2000/78/EÜ — Artikli 6 lõiked 1 ja 2 — Koondamistasu maksmisest keeldumine ametnikele, kes on saanud 65-aastaseks ja kellel on õigus saada vanaduspensioni

Kohtuasjas C-546/11,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Højestereti (Taani) 7. oktoobri 2011. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 26. oktoobril 2011, menetluses

Dansk Jurist- og Økonomforbund, mis esindab Erik Toftgaardi,

versus

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

menetluses osalesid:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president R. Silva de Lapuerta, kohtunikud G. Arestis, J-C. Bonichot, A. Arabadjiev (ettekandja) ja J. L. da Cruz Vilaça,

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 15. novembri 2012. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— Dansk Jurist- og Økonomforbund, mis esindab E. Toftgaardi, esindaja: *advokat* K-M. Schebye,

* Kohtumenetluse keel: taani.

— Kommunernes Landsforening ja Danske Regioner, esindaja: *advokat* J. Vinding,

— Taani valitsus, esindaja: C. Vang, keda abistas *advokat* R. Holdgaard,

— Ühendkuningriigi valitsus, esindajad: S. Ossowski ja S. Lee,

— Euroopa Komisjon, esindajad: J. Enegren ja C. Barslev,

olles 7. veebruari 2013. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 7), artiklit 6.

2 Taotlus esitati Dansk Jurist- og Økonomforbundi (edaspidi „DJØF") – mis esindab E. Toftgaardi – ja Indenrigs- og Sundhedsministerieti (sise- ja tervishoiuministeerium (endine sise- ja sotsiaalasjade ministeerium; edaspidi „ministeerium") vahelise kohtuvaidluse raames, mille ese on viimase keeldumine maksmast E. Toftgaardile koondamistasu (tasu selle eest, et isik ei asu pärast koondamist tööle teisel ametikohal, vaid on jätkuvalt valmis asuma vajadusel avalikku teenistusse).

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

3 Direktiivi 2000/78 põhjendused 13 ja 25 on sõnastatud järgmiselt:

„(13) Käesolevat direktiivi ei kohaldata sotsiaalkindlustuse ja sotsiaalkaitse kavade suhtes, millega antavaid soodustusi ei loeta tuluks selles tähenduses, mis mõistele on antud [ELTL artikli 157] kohaldamisel, ega ühegi riigi poolt eraldatud summa suhtes, mille eesmärk on tööle pääsemise võimaldamine või tööhõive säilitamine.

[...]

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

4 Direktiivi artikli 1 kohaselt on selle direktiivi „eesmärk […] kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine".

5 Direktiivi artikli 2 lõikes 1 ja lõike 2 punktis a on ette nähtud:

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

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

6 Sama direktiivi artikli 3 „Reguleerimisala” lõigetes 1 ja 3 on sätestatud:

„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;

[...]

[...]

3. Käesolevat direktiivi ei kohaldata mingite riigiabi- või samalaadsetest kavadest, kaasa arvatud riigi sotsiaalkindlustus- või sotsiaalkaitsekavadest tehtavate maksete suhtes.”

7 Direktiivi 2000/78 artikli 6 „Vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatus” kohaselt:

„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;

[...]

2. Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et vanusepiiride kehtestamist kutsealaste sotsiaalkindlustuskavade[ga liitumiseks või nendest] pensioni- või invaliidsushüvitiste saamiseks, sealhulgas töötajatele või töötajate rühmadele või kategooriatele eri vanusepiiride kehtestamist nende kavade raames, ning vanusekategooriate kasutamist kindlustusstatistikas ei peeta vanuseliseks diskrimineerimiseks, kui sellest ei tulene soolist diskrimineerimist.” [täpsustatud tõlge]

Taani õigusnormid

8 Direktiiv 2000/78 võeti Taani õigusesse üle 22. detsembri 2004. aasta seadusega nr 1417, millega muudeti seadust diskrimineerimise keelamise kohta tööturul (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.; edaspidi „võrdse kohtlemise seadus”).

9 Selle seaduse § 6a eesmärgiks on üle võtta direktiivi 2000/78 artikli 6 lõige 2. Seaduse nimetatud säte on sõnastatud järgmiselt:

„Olenemata artiklitest 2–5 ei ole käesoleva seadusega keelatud kehtestada vanusepiire kutsealaste sotsiaalkindlustuskavadega liitumiseks ja kasutada kindlustusstatistikas vanusekategooriaid. Vanusekategooriate kasutamisest ei tulene soolist diskrimineerimist."

10 E. Toftgaardi teenistusest vabastamise ajal kehtinud avaliku teenistuse seaduse (tjenestemandslov) § 32 lõigetes 1 ja 4 oli sätestatud:

„1. Ametnik, kes on vabastatud teenistusest seepärast, et ta koondati asutuse töökorralduse või toimingute muudatuste tõttu, säilitab kolme aasta jooksul oma kehtiva töötasu, välja arvatud käesoleva paragrahvi lõigetes 3–5 toodud juhtudel.

[…]

4. Koondamistasu ei ole õigus saada ametnikul, kes:

1) on üle viidud teisele ametikohale, mille ta on vastavalt §-dele 12 ja 13 kohustatud vastu võtma;

2) on saanud 65-aastaseks;

3) on jõudnud ametikoha jaoks määratud pensioniikka, või

4) ei ole ametist vabastamise ajal haiguse või sobimatuse tõttu suuteline asuma teenistusse teisel ametikohal, mille ta oleks kohustatud vastu võtma vastavalt §-dele 12 ja 13."

11 Eelotsusetaotlusest nähtub, et koondamistasu maksab ametisse määrav asutus ja ametnik on kohustatud olema koondamistasu saamise ajal kõnealuse asutuse käsutuses.

12 Vastavalt 19. märtsi 2004. aasta ametnike pensionide seaduse nr 230 (tjenestemandspensionslov nr. 230) põhikohtuasja asjaolude suhtes kehtivale redaktsioonile omandavad ametnikud teenistuses oldud aja eest õiguse vanaduspensionile. Pensioniõigusliku staaži kogumine ei katke ka koondamistasu saamise ajal. Ka jätkub pensioniõigusliku staaži kogumine sel ajavahemikul, mil ametnikul oleks põhimõtteliselt olnud õigus koondamistasu saada, kuid mil talle ei makstud seda tasu avaliku teenistuse seaduses ette nähtud vanusepiirangu tõttu.

13 Ametnike pensionide seaduse § 6 lõikest 6 tuleneb, et ametnikud saavad vanaduspensioni täies ulatuses alates 65-aastaseks saamisest.

14 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et lisaks ametnike vanaduspensionile on ametnikel õigus saada ka teisi pensionihüvitisi, nagu näiteks riiklik vanaduspension, mis lisandub ametniku vanaduspensionile.

15 19. augusti 2010. aasta riiklike vanaduspensionide seadus nr 1005 (lov nr. 1005 om social pension) määrab enne 1. jaanuari 1959 sündinud isikute puhul seadusjärgseks pensionieaks 65 aastat. Pensioni maksmist võib aga pensionisaaja taotlusel edasi lükata kümme aastat, mis tähendab, et isik võib saada seejärel suuremat pensioni. Ka on võimalik saada kutsealal tegutsemise ajal riiklikku vanaduspensioni, tingimusel et töötasu ei ületa teatud ülemmäära, mille ületamise korral vähendatakse pensioni summat või lõpetatakse selle maksmine.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

16 E. Toftgaard töötas Vejle (Taani) maavalitsuse juhatajana, kuni talle teatati 8. mail 2006, et ta on alates 31. detsembrist 2006 teenistusest vabastatud nimetatud ametikoha kaotamise tõttu. Kuna E. Toftgaard oli 65-aastane, siis ei makstud talle enam koondamistasu, sest tal oli alates 31. detsembrist 2006 õigus saada ametniku vanaduspensioni.

17 Sel ajal kui E. Toftgaardi teenistussuhe lõpetati, oli ametnike puhul määratud kohustuslikuks pensionieaks 70 aastat. Järelikult oli tal 65-aastasena õigus taotleda vanaduspensioni, kuid tal ei olnud kohustust seda teha. E. Toftgaard teatas ministeeriumile enda soovist asuda teisele ametikohale, selgitades et ta oleks sellisel juhul nõus ka palga vähenemisega. Pärast teenistussuhte lõpetamist osales E. Toftgaard tagasihoidliku tasu eest vabatahtlikus töös.

18 E. Toftgaard leiab, et talle koondamistasu maksmisest keeldumine kujutab endast vanuselist diskrimineerimist. Seetõttu esitas E. Toftgaardi esindav DJØF Østre Landsretile kaebuse tema esindatava tööandja – see tähendab ministeeriumi – vastu. Kuna see kaebus jäeti rahuldamata, esitas DJØF apellatsioonkaebuse Højesteretile, tuginedes eelkõige sellele, et avaliku teenistuse seaduse § 32 lõike 4 punkt 2 on vastuolus eelkõige direktiiviga 2000/78. Ta leidis, et koondamistasu ei ole kutsealane sotsiaalkindlustuskava võrdse kohtlemise seaduse § 6a ja direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 2 tähenduses ja 65-aastane vanusepiir ei kujuta endast selle direktiivi artikli 6 lõike 1 tähenduses asjakohast ja vajalikku vahendit õigustatud eesmärgi saavutamiseks.

19 Ministeerium väitis, et avaliku teenistuse seaduse § 32 lõike 4 punkt 2 kuulub võrdse kohtlemise seaduse §-s 6a ja direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikes 2 ette nähtud erandi kohaldamisalasse, kuna koondamistasu tuleb pidada kutsealaseks sotsiaalkindlustuskavaks nende sätete tähenduses. Teise võimalusena lisas ministeerium, et viidatud § 32 lõike 4 punkt 2 vastab direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikes 1 toodud nõuetele.

20 Neil asjaoludel otsustas Højesteret menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi [2000/78] artikli 6 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigid võivad ette näha, et vanusepiiride kehtestamist kutsealaste sotsiaalkindlustuskavadega liitumiseks või nendest hüvitiste saamiseks ei peeta diskrimineerimiseks, kui need sotsiaalkindlustuskavad on seotud pensioni- või invaliidsushüvitistega?

2. Kas selle direktiivi artikli 6 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et vanusepiiride kehtestamise võimalus puudutab ainult selliste kavadega liitumist, või tuleb kõnealust sätet tõlgendada nii, et vanusepiiride kehtestamise võimalus puudutab ka kava alusel hüvitiste saamise õigust?

3. Kui vastus esimesele küsimusele on eitav:

kas selle direktiivi artikli 6 lõikes 2 kasutatud väljend „kutsealased sotsiaalkindlustuskavad” hõlmab sellist kava nagu koondamistasu, mis on ette nähtud […] avaliku teenistuse seaduse § 32 lõikes 1, mille kohaselt saab ametnik juhul, kui ta koondatakse, erikaitsena kolme aasta jooksul oma kehtivat töötasu ja see aeg arvestatakse tema pensioniõigusliku staaži hulka, tingimusel et ta on valmis asuma teenistusse mõnel teisel sobival ametikohal?

4. Kas selle direktiivi artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus selline siseriiklik õigusnorm nagu […] avaliku teenistuse seaduse § 32 [lõike 4 punkt 2], mille kohaselt ei maksta koondamisel koondamistasu ametnikele, kes on jõudnud riikliku vanaduspensioni saamise ikka?”

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

21 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et seda tuleb kohaldada üksnes selliste pensioni- ja invaliidsushüvitiste suhtes, mis kuuluvad kutsealasesse sotsiaalkindlustuskavasse.

22 Sellele küsimusele vastamiseks tuleb esimesena uurida seda, kas põhikohtuasjas vaidlusalused siseriiklikud õigusnormid, mis on väidetavalt diskrimineerivad, kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse.

23 Selles osas tuleneb nii selle direktiivi pealkirjast ja preambulist kui ka selle sisust ja eesmärgist, et sellega püütakse kehtestada üldist raamistikku igaühe võrdse kohtlemise tagamiseks „töö saamisel ja kutsealale pääsemisel", pakkudes tõhusat kaitset diskrimineerimiste vastu direktiivi artiklis 1 viidatud alustel, mille seas on ka vanus (vt 8. septembri 2011. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-297/10 ja C-298/10: Hennings ja Mai, EKL 2011, lk I-7965, punkt 49).

24 Täpsemalt tuleneb direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktist c, et seda kohaldatakse Euroopa Liidule antud pädevuse piires „kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes", eelkõige kui kõne all on „töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu".

25 Vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktile c ja artikli 3 lõikele 3 koosmõjus direktiivi põhjendusega 13 tuleb seega mõista selle direktiivi kohaldamisala nii, et see ei hõlma sotsiaalkindlustus- ja sotsiaalkaitseskeeme, millega antavaid soodustusi ei loeta tasuks selles tähenduses, mis mõistele on antud ELTL artikli 157 lõike 2 kohaldamisel, ega riigi poolt eraldatud mis tahes summasid, mille eesmärk on tööle pääsemise võimaldamine või tööhõive säilitamine (1. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-267/06: Maruko, EKL 2008, lk I-1757, punkt 41, ja 10. mai 2011. aasta otsus kohtuasjas C-147/08: Römer, EKL 2011, lk I-3591, punkt 32).

26 Tasu mõiste ELTL artikli 157 lõike 2 tähenduses hõlmab kõiki tasumooduseid kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest ka kaudselt kas praegu või tulevikus saab (vt eelkõige 17. mai 1990. aasta otsus kohtuasjas C-262/88: Barber, EKL 1990, lk I-1889, punkt 12).

27 Käesolevas asjas maksab riik, kes tegutseb tööandjana, avaliku teenistuse seadusega kehtestatud koondamistasu kolme aasta jooksul igakuiselt nendele ametnikele, kes on pärast ametikoha kaotamise tõttu koondamist valmis taas teenistusse asuma. Nimetatud tasu summa vastab tasule, mida ametnik sai enne koondamist.

28 Ka tuleb märkida, et vastutasuks koondamistasu saamisele peab ametnik koondamistasu maksmise ajal jääma oma tööandja käsutusse. Kui tööandja pakub talle teist sobivat ametikohta, peab ta selle vastu võtma. Kui ta seda kohustust ei täida, kaotab ametnik selle tasu saamise õiguse.

29 Eeltoodust nähtub, et koondamistasu kujutab endast rahalist tasu, mida ametnik tööandjalt praegu oma töö eest saab ja järelikult on see tasu ELTL artikli 157 lõike 2 tähenduses.

30 Järelikult, välistades koondamistasu saajate hulgast ühe terve kategooria ametnikke, puudutab avaliku teenistuse seaduse § 32 lõike 4 punkt 2 ametnike töötasu tingimusi direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses. Järelikult kohaldatakse seda sätet käesolevas põhikohtuasjas vaidlusalusele olukorrale.

31 Teiseks tuleb kontrollida, kas põhikohtuasjas vaidlusalused õigusnormid sisaldavad erinevat kohtlemist vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses.

32 Selle sätte järgi tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte", et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel, mille seas on ka vanus. Direktiivi artikli 2 lõike 2 punkt a täpsustab, et artikli 2 lõike 1 kohaldamisel peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel selle direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras.

33 Arvestades, et käesolevas asjas on avaliku teenistuse seaduse § 32 lõike 4 punkti 2 eesmärgiks välistada koondamistasu maksmine 65-aastaseks saanud ametnikele, sisaldab see säte erinevat kohtlemist vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 tähenduses.

34 Kolmandaks tuleb uurida, kas liikmesriigid võivad selle direktiivi artikli 6 lõike 2 alusel ette näha, et selline erinev kohtlemine ei kujuta endast vanuselist diskrimineerimist.

35 Vastavalt selle sätte prantsuskeelsele versioonile võivad liikmesriigid direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikest 2 olenemata ette näha, et *ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe* [„vanusepiiride kehtestamist kutsealaste sotsiaalkindlustuskavadega liitumiseks ja nendest pensioni- või invaliidsushüvitiste saamiseks, sealhulgas töötajatele või töötajate rühmadele või kategooriatele eri vanusepiiride kehtestamist nende kavade raames, ning vanusekategooriate kasutamist kindlustusstatistikas ei peeta vanuseliseks diskrimineerimiseks, kui sellest ei tulene soolist diskrimineerimist"].

36 Taanikeelne direktiivi artikli 6 lõike 2 versioon erineb eelmises punktis toodud tekstist selle poolest, et selles ei mainita „pensioni- või invaliidsushüvitisi".

37 Sellega seoses tuleb meenutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb liidu õigusnorme tõlgendada ja kohaldada ühetaoliselt, arvestades liidu kõikides keeltes kehtivaid versioone. Kui liidu õigusakti erinevates keeleversioonides on erinevusi, tuleb asjaomast sätet tõlgendada lähtuvalt selle õigusakti üldisest ülesehitusest ja eesmärkidest, mille osa see säte on (vt eelkõige 8. detsembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-280/04: Jyske Finans, EKL 2005, lk I-10683, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

38 Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 2 liidu teiste keelte versioonide osas tuleb märkida, et need nimetavad sõnaselgelt – nagu ka käesoleva otsuse punktis 35 toodud prantsuskeelne versioon – vanusepiiride kehtestamist kutsealaste sotsiaalkindlustuskavadega liitumiseks ja nendest pensioni- või invaliidsushüvitiste saamiseks. Näiteks on selle sätte hispaaniakeelses versioonis ette nähtud: *la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas,* selle sätte saksakeelne versioon kasutab sõnastust: *bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität,* vaidlusaluse sätte ingliskeelne versioon mainib: *the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits,* samas kui sama sätte poolakeelne versioon kasutab sõnastust: *ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich.*

39 Käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis tsiteeritud direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 2 keeleversioonide sõnastus annab ka alust mõelda, et seda sätet tuleks kohaldada üksnes ammendavalt loetletud juhtidel. Nimelt, kui liidu seadusandja oleks soovinud laiendada selle sätte kohaldamisala ka nendele juhtudele, mida ei ole selles sättes sõnaselgelt nimetatud, oleks ta seda selgelt märkinud, kasutades näiteks määrsõna „eelkõige".

40 Seda järeldust toetab direktiivi 2000/78 üldine ülesehitus ja eesmärk. Nimelt täpsustab see direktiiv töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, mida peetakse üheks liidu õiguse üldpõhimõtteks (vt selle kohta 19. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-555/07: Kücükdeveci, EKL 2010, lk I-365, punkt 21). Igasuguse diskrimineerimise keeld, muu hulgas vanuse alusel, on sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta – millel on alates 1. detsembrist 2009 samasugune õigusjõud nagu aluslepingutel – artiklis 21.

41 Kuna direktiivi 2000/78 artikli 6 lõige 2 lubab liikmesriikidel näha ette erandi vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõttest, tuleb seda sätet tõlgendada kitsalt (vt analoogia alusel 12. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-341/08: Petersen, EKL 2010, lk I-47, punkt 60).

42 Kuid tõlgendades direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 2 nii, et seda tuleks kohaldada igat liiki kutsealastele sotsiaalkindlustuskavadele, laiendataks selle kohaldamisala hoolimata asjaolust, et seda sätet tuleks tõlgendada kitsalt.

43 Järelikult tuleb direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 2 kohaldada üksnes selliste kutsealaste sotsiaalkindlustuskavade suhtes, mis hõlmavad vanadusest ja invaliidsusest tulenevaid riske.

44 Isegi kui käesolevas asjas eeldada, et koondamistasu kuulub kutsealase sotsiaalkindlustuskava raamidesse, on käesoleva kohtuotsuse punktides 27–29 kirjeldatud tegureid arvestades ilmne, et selle tasu puhul ei ole tegemist ei pensioni- ega invaliidsushüvitisega. Järelikult ei saa direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 2 kohaldada sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas.

45 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et seda tuleb kohaldada üksnes selliste pensioni- ja invaliidsushüvitiste suhtes, mis kuuluvad kutsealasesse sotsiaalkindlustuskavasse.

Teine ja kolmas küsimus

46 Arvestades esimesele küsimusele antud vastust, ei ole teisele ja kolmandale küsimusele vaja vastata.

Neljas küsimus

47 Neljanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt ei maksta ametnikele, kes on jõudnud vanaduspensioni saamiseks vajalikku ikka, juba ainuüksi sellest asjaolust tulenevalt koondamistasu, mis on ette nähtud ametnikele, kelle teenistussuhe on lõpetatud nende ametikoha kaotamise tõttu.

48 Vastavalt selle direktiivi artikli 6 lõikele 1 ei peeta erinevat kohtlemist vanuse alusel 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.

49 Järelikult tuleb esmalt uurida, kas põhikohtuasjas vaidlusalused õigusnormid taotlevad õigustatud eesmärki. Selles osas väidab Taani valitsus, et nende õigusnormide eesmärgiks on leida õiglane tasakaal esiteks avaliku teenistuse kohandamist, ümberstruktureerimist ja töövõime valdkondi

puudutavate riigi nõuete ja teiseks ametnike kaitse vahel isikliku surve ja poliitilise mõju eest. Eelkõige taotlevad need õigusnormid kahekordset eesmärki, mis seisneb esiteks selles, et tagada ametnike olemasolu, et neid oleks võimalik teistele ametikohtadele teenistusse võtta, ja teiseks selles, et tagada ametnike sõltumatus neid välise surve eest kaitstes. Koondamistasu maksmisest keeldumine nendele ametnikele, kes on juba omandanud vanaduspensioni saamise õiguse, on õigustatud vajadusega ära hoida kuritarvitusi, kuna üldreeglina on vähe tõenäoline, et neid ametnikke võetakse teenistusse mõnele teisele ametikohale. Lisaks vajavad need ametnikud ka madalamat kaitset, kuna nad võiksid juba saada kohast asendussissetulekut, milleks on vanaduspension.

50 Siinkohal tuleb meenutada, et kehtiva liidu õiguse kohaselt on liikmesriikidel ning vastavalt asjaoludele ka tööturu osapooltel siseriiklikul tasandil laiaulatuslik kaalutlusõigus mitte ainult selles osas, millist eesmärki tööhõive- ja sotsiaalpoliitika vallas nad peaksid järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamise vahendite valikul (16. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa, EKL 2005, lk I-8531, punkt 68).

51 Eesmärk, mis seisneb selles, et tagada nii ametnike olemasolu kui ka nende kaitse ametikoha kaotamise korral, piirates koondamishüvitist saavate ametnike ringi üksnes nende ametnikega, kes vajavad kaitset ja kes järgivad kohustust olla valmis teenistusse asuma, kuulub tööhõivepoliitikat ja tööturgu hõlmavate õigustatud eesmärkide kategooriasse direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses.

52 Viimati nimetatud sätte kohaselt võivad need eesmärgid erandina vanuselise diskrimineerimise keelust olla õigustuseks erinevale kohtlemisele, mis on eelkõige seotud järgmiste asjaoludega: „töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine […] vanematele töötajatele […], et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse”.

53 Seega tuleb sellist eesmärki nagu põhikohtuasjas vaidluse all olevatel siseriiklikel õigusnormidel, pidada põhimõtteliselt „siseriikliku õigusega” „objektiivselt ja mõistlikult” põhjendatud õigustuseks vanuse alusel erinevaks kohtlemiseks vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimesele lõigule.

54 Järgmisena tuleb selle sätte sõnastusest lähtuvalt kontrollida, kas nende eesmärkide saavutamise vahendid on „asjakohased ja vajalikud”.

55 Mis puudutab põhikohtuasjas vaidlusaluste siseriiklike õigusnormide asjakohasust, siis selles osas tuleb märkida, et koondamistasu maksmine üksnes nendele ametnikele, kellel ei ole eelkõige õigust saada vanaduspensioni, ei tundu ebamõistlik seadusandja taotletavat eesmärki arvestades, milleks on anda suuremat kaitset nendele ametnikele, kellel puudub stabiilne ja kestev asendussissetulek.

56 Põhikohtuasjas vaidlusalused siseriiklikud õigusnormid tunduvad olevat ka sobivad saavutamaks eesmärki, mis seisneb ametnike ametikoha kaotamise korral nende jätkuvas valmisolekus teisele ametikohale asumiseks. Nimelt peavad ametnikud, kellel ei ole veel õigust vanaduspensionile, koondamistasu puudumise korral sisenema tööturule, mis tähendab, et siis, kui neile pakutakse avalikus teenistuses uut ametikohta, ei ole nad enam valmis sellele asuma. Aga ka ametnikud, kellel on juba õigus pensioni saada, on üldreeglina vähem huvitatud taas avalikku teenistusse uuele ametikohale teenistusse asumisest, arvestades kutsealaseid või isiklikke ebamugavusi, mis võivad uuesti teenistusse asumisega kaasneda.

57 Peale selle võimaldab avaliku teenistuse seaduse § 32 lõike 4 punkt 2 samuti piirata kuritarvitamise võimalusi juhul, kui ametnikul tekib pensionile minekuga üheaegselt õigus saada koondamistasu, mida makstakse talle tema valmisoleku eest uuesti teenistusse asuda.

58 Järelikult tuleb nentida, et põhikohtuasjas vaidlusalused õigusnormid ei ole ilmselgelt asjakohatud käesoleva kohtuotsuse punktis 49 toodud õigustatud eesmärkide saavutamiseks.

59 Siiski tuleb kontrollida, ega see meede ei lähe kaugemale sellest, mis on vajalik nende eesmärkide saavutamiseks.

60 Taani valitsus väidab selles osas, et koondamistasu maksmist tuleks rangelt piirata üksnes nende ametnikega, kellel on seda tasu tõeliselt vaja ja kes on vajadusel tegelikult valmis taas avalikku teenistusse asuma.

61 On tõsi, nagu seda on nenditud käesoleva kohtuotsuse punktis 56, et ametnikud, kellel on õigus saada vanaduspensioni, on sellest asjaolust tulenevalt üldiselt vähem valmis asuma teenistusse teisel ametikohal.

62 Samuti näib, et need ametnikud võivad arvestada stabiilse ja kestva asendussissetulekuga, samas kui ametnikud, kellel ei ole veel õigust vanaduspensioni saada ja kelle ametikoht kaotati, vajavad seetõttu kõrgemat kaitset. Nimelt on sellesse teise gruppi kuuluvad ametnikud üldreeglina vastuvõtlikumad majanduslikule ja sotsiaalsele survele, kuna koondamistasu puudumisel on neilt ära võetud stabiilse sissetuleku allikas. Koondamistasu eesmärgiks on seega kaitsta neid teise gruppi kuuluvaid ametnikke sellise surve eest, andes neile järgneva kolme aasta jooksul sisuliselt samasuguse sissetuleku.

63 Samuti on oluline rõhutada, et Taani seadusandja on sekkunud põhikohtuasjas vaidlusaluste õigusnormide negatiivse mõju leevendamiseks, nähes ette, et ametnikud, kes on saanud 65-aastaseks, jätkavad pensioniõigusliku staaži kogumist kogu selle aja jooksul, mil nad oleksid pidanud saama koondamistasu, kuid reaalselt ei saanud seda oma vanuse tõttu.

64 Eelnevast lähtuvalt tuleb märkida, et avaliku teenistuse seaduse § 32 lõike 4 punkt 2 asetab ühesugusesse olukorda ametnikud, kes hakkavad tegelikult vanaduspensioni saama, ja ametnikud, kellel on õigus sellist pensioni saada.

65 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub, et ametnikel on õigus 65-aastaselt pensionile minna, kuid nad ei ole kohustatud seda tegema.

66 Siiski ei maksta põhikohtuasjas vaidlusaluste õigusnormide kohaselt koondamistasu nii nendele ametnikele, kes soovivad pensionile minna ja kes hakkavad järelikult tegelikult vanaduspensioni saama, kui ka nendele ametnikele, kes soovivad jätkata enda tööalast karjääri avalikus teenistuses ka pärast 65. eluaasta täitumist.

67 Seega, kui õigustatud eesmärgiks on vältida, et kõnealust tasu saaksid ametnikud, kes ei otsi uut tööd, vaid kes hakkavad saama asendussissetulekut vanaduspensioni näol, siis vaidlusalune meede aga toob endaga kaasa tagajärje, millega jäetakse nimetatud tasust ilma tööturule edasi jääda soovivad ametnikud ainult sel põhjusel, et nad võiksid oma vanusest tulenevalt sellist pensioni saada.

68 See meede võib kohustada ametnikke samuti nõustuma vähendatud vanaduspensioniga võrreldes sellega, mida nad oleksid võinud saada teenistuse jätkamisel kõrgema vanuseni, nimelt sellisel juhul, kui nad ei ole tasunud teatud arvu aastate jooksul piisavalt pensionikindlustuse osamakseid, et saada täispensioni.

69 Lisaks on põhikohtuasjas vaidlusaluste õigusnormidega taotletavaid õigustatud eesmärke võimalik saavutada ka vähem piiravate, kuid samuti asjakohaste meetmetega. Sätted – mis annaksid koondamistasu saamise õiguse üksnes nendele ametnikele, kes on loobunud ajutiselt vanaduspensioni saamise õigusest, et jätkata enda kutsetegevust, nähes seejuures ette juhul, kui nad keelduvad teisel sobival ametikohal teenistusse asumast, kuritarvituse eest karistavad meetmed – võimaldaksid seega tagada, et koondamistasu saaksid üksnes need ametnikud, kes on tegelikult valmis teisel ametikohal teenistusse asuma.

70 Muidugi ei saa üldreeglina nõuda, et sellise meetme korral nagu põhikohtuasjas tuleks uurida eraldi iga üksikjuhtumit, et teha kindlaks, milline on parim lahendus iga ametniku erilisi vajadusi arvestades, kuna asjaomane kord peab olema nii tehniliselt kui ka majanduslikult rakendatav.

71 Siiski kuulub alla 65-aastaste ametnike puhul nende teenistusse asumise valmisoleku individuaalne kontroll juba põhikohtuasjas vaidlusaluste õigusnormidega loodud korra hulka, kuna teenistusest vabastatud ametnike teisele ametikohale teenistusse võtmine sõltub sellest, kas nende pädevus vastab neile tegelikult pakutud ametikoha erisustele. Nagu seda väidab DJØF, on selline individuaalne kontroll juba ette nähtud avaliku teenistuse seaduse § 32 lõike 4 punktis 4.

72 Eespool toodud kaalutlusi arvestades tuleb sedastada, et põhikohtuasjas vaidlusalused õigusnormid, mis välistavad automaatselt koondamistasu saajate hulgast need ametnikud, kellel on õigus saada vanaduspensioni, läheb kaugemale sellest, mis on vajalik taotletavate eesmärkide saavutamiseks.

73 Järelikult ei ole avaliku teenistuse seaduse § 32 lõike 4 punktist 2 tulenev erinev kohtlemine direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 alusel õigustatud.

74 Eespool toodud kaalutlusi arvestades tuleb neljandale eelotsuse küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt ei maksta ametnikele, kes on jõudnud vanaduspensioni saamiseks vajalikku ikka, juba ainuüksi sellest asjaolust tulenevalt koondamistasu, mis on ette nähtud ametnikele, kelle teenistussuhe on lõpetatud nende ametikoha kaotamise tõttu.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

1. **Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 6 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et seda tuleb kohaldada üksnes selliste pensioni- ja invaliidsushüvitiste suhtes, mis kuuluvad kutsealasesse sotsiaalkindlustuskavasse.**

2. **Direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt ei maksta ametnikele, kes on jõudnud vanaduspensioni saamiseks vajalikku ikka, juba ainuüksi sellest asjaolust tulenevalt koondamistasu, mis on ette nähtud ametnikele, kelle teenistussuhe on lõpetatud nende ametikoha kaotamise tõttu.**

Allkirjad