EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

21. juuli 2011 *

Liidetud kohtuasjades C-159/10 ja C-160/10,

mille ese on Verwaltungsgericht Frankfurt am Maini (Saksamaa) 29. märtsi 2010. aasta otsustega ELTL artikli 267 alusel esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse 2. aprillil 2010, menetlustes

**Gerhard Fuchs** (C-159/10),

**Peter Köhler** (C-160/10)

*versus*

**Land Hessen**,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja esimees J. N. Cunha Rodrigues, kohtunikud A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh ja P. Lindh (ettekandja),

* Kohtumenetluse keel: saksa.

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

arvestades kirjalikus menetluses ja 5. aprilli 2011. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Land Hessen, esindaja: *Rechtsanwalt* M. Deutsch,

– Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze ja J. Möller,

– Iirimaa, esindajad: D. O'Hagan ja B. Doherty,

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

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

**otsuse**

1 Eelotsusetaotlused käsitlevad küsimust, 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 79), artikli 6 lõiget 1.

2 Need taotlused esitati vastavalt P. Fuchsi ja P. Köhleri ning Land Hesseni vahelistes kohtuvaidlustes seoses esimesena nimetatud isikute pensionile saatmisega nende 65. eluaastal.

## Õiguslik raamistik

### *Liidu õigus*

Direktiiv 2000/78

3 Direktiivi 2000/78 põhjendustes 8, 9 ja 11 selgitatakse:

„(8) Euroopa Ülemkogu Helsingi kohtumisel 10. ja 11. detsembril 1999 heakskiidetud 2000. aasta tööhõivesuunistes rõhutatakse vajadust edendada sotsiaalset integratsiooni soodustavat tööturgu, sätestades ühtse meetmete kogumi, mille eesmärgiks on võidelda teatavate rühmade, näiteks puuetega inimeste

diskrimineerimise vastu. Suunistes rõhutatakse ka vajadust pöörata erilist tähelepanu vanemate töötajate toetamisele, et suurendada nende osalemist tööjõu hulgas.

(9) Töö saamine ja kutsealale pääsemine on kõikidele võrdsete võimaluste tagamisel otsustava tähtsusega, mis aitab oluliselt kaasa kodanike täielikule osalemisele majandus-, kultuuri- ja ühiskondlikus elus ning nende võimete rakendamisele.

[…]

(11) […] vanusest […] tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks EÜ asutamislepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel."

4 Direktiivi 2000/78 põhjendus 25 ütleb:

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

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

6 Sama direktiivi artikli 2 lõige 1 ja lõike 2 punkt a näevad ette:

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

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

7 Direktiivi 2000/78 artikli 3 „Reguleerimisala" lõikes 1 on sätestatud:

„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;

[...]”

8 Direktiivi artikli 6 lõiked 1 ja 2 sätestavad:

„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;

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

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

2. Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et vanusepiiride kehtestamist kutsealaste sotsiaalkindlustuskavade 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."

*Siseriiklik õigus*

9 Saksamaa föderaalne seadusandja võttis direktiivi 2000/78 Saksa õiguskorda üle 14. augusti 2006. aasta võrdse kohtlemise üldseadusega (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) (Bundesgesetzblatt (edaspidi „BGBl.") 2006 I, lk 1897), muudetud 5. veebruari 2009. aasta seaduse (*BGBl.* 2009 I, lk 160) § 15 lõikega 66.

10 Nimetatud seadusandja võttis vastu liidumaade ja kohalike omavalitsusüksuste eluaegsete ametnike pensionit käsitlevad sätted – need kehtestati liidumaade ametnike staatust koordineeriva 17. juuni 2008. aasta föderaalseaduse (Beamtenstatusgesetz; *BGBl.* 2008 I, lk 1010) §-s 25 (muudetud 5. veebruari 2009. aasta seaduse (*BGBl.* 2009 I, lk 160) § 15 lõikega 16) järgmises sõnastuses:

„Eluaegsed ametnikud saadetakse pensionile, kui nad jõuavad pensioniikka."

11 See säte ise pensioniiga kindlaks ei määra, vaid jätab selle kinnitamise liidumaadele.

12 Hesseni liidumaa avaliku teenistuse seaduse (Hessisches Beamtengesetz) §-s 50 (muudetud 14. detsembri 2009. aasta seadusega) (edaspidi „HBG") on Hesseni liidumaa ametnike kohustuslik pensioniiga kinnitatud järgmiselt:

„1. Eluaegsed ametnikud saadetakse pensionile selle kuu lõpus, mil neil täitus 65. eluaasta (pensioniiga).

2. Erandina lõikest 1 kohaldatakse alljärgnevalt loetletud eluaegsete ametnike suhtes järgmisi sätteid:

1) riigikoolide õpetajad saadetakse pensionile selle kooliaasta lõppedes, mille kestel nad on saanud 65-aastaseks;

2) õppejõud, dotsendid, teadus- ja kunstialased kaastöötajad ja liidumaa kõrgharidusasutustes eriülesandeid täitvad õppejõud saadetakse pensionile selle semestri lõppedes, mille kestel nad on saanud 65-aastaseks.

3. Kui teenistuse huvid nõuavad, võib pensionile jäämist ametniku taotlusel alates 65. eluaastast maksimaalselt üheaastaste ajavahemike kaupa edasi lükata, ületamata mingil juhul 68. eluaasta piiri. Otsuse võtab vastu ametihierarhias kõige kõrgemal asuv isik või organ või viimase määratud isik või organ."

13 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et kuni 1992. aastani oli ametniku ametissejätmine pärast tema pensioniikka jõudmist lubatud, kui seda oli taotletud ja kui see ei olnud vastuolus teenistuse huvidega. Alates nimetatud aastast seati niisugune ametissejätmine sõltuvusse tingimusest, et see peab vastama teenistuse huvidele.

14 HBG-s on erisäte niisuguste ametnike pensioniea kohta, kes nimetatakse ametisse otsevalimiste tulemusel ja tähtajaliselt – nende hulka kuuluvad näiteks linnapead ja kohaliku omavalitsuse volikogu liikmed. Kõnesolevad ametnikud saadetakse pensionile 71. eluaasta täitumisel, kui nende mandaat ei ole selleks ajaks läbi.

15 Kuni 12. veebruarini 2009 oli ametnike üldine pensioniiga föderaaltasandil kinnitatud 65. eluaastale. Sellest kuupäevast alates näevad õigusaktid ette pensioniea järkjärgulise tõstmise 67. eluaastani. Põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal olid mõni liidumaa vastu võtnud sarnased normid, Hesseni liidumaa aga mitte.

16 Mis puudutab muid valdkondi kui avalik teenistus, siis alates 1. jaanuarist 2008 näeb eraõiguslikus töösuhtes olevate töötajate suhtes kohaldatav sotsiaalkindlustusseadustiku VI raamatu (Sozialgesetzbuch, sechstes Buch) § 35 samuti ette vanaduspensioniea järkjärgulise tõstmise 67. eluaastani. Üleminekusätete järgi jääb enne 1. jaanuari 1947 sündinud isikute jaoks pensionieaks 65 eluaastat.

**Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused**

17 Kahe kohtuasja aluseks olevad asjaolud on peaaegu identsed ja eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimused on samad.

18 Mõlema põhikohtuasja kaebajad, vastavalt G. Fuchs ja P. Köler, kes on mõlemad sündinud 1944. aastal, töötasid peaprokurörina kuni 65. eluaastani (mis täitus neil aastal 2009) ehk vanuseni, mil nad pidanuks HBG artikli 50 lõike 1 järgi pensionile jääma.

19 Huvitatud isikud taotlesid võimalust jääda ametisse täiendavaks aastaks, tuginedes HBG § 50 lõikele 3.

20 Hesseni liidumaa justiitsminister jättis nende taotlused rahuldamata, põhjendades seda asjaoluga, et teenistuse huvid ei nõudnud nende ametisse jäämist; põhikohtuasja kaebajad esitasid ühelt poolt nimetatud ministrile vaide ja teiselt poolt esialgse õiguskaitse taotluse Verwaltungsgericht Frankfurt am Mainile.

21 Nimetatud kohus rahuldas esialgse õiguskaitse taotlused ja määras, et Hesseni liidumaal tuleb G. Fuchs ja P. Köler ametisse jätta. Verwaltungsgericht Frankfurt am Maini lahendid kaevati siiski edasi Hessischer Verwaltungsgerichtshofi, kes need tühistas ja kes jättis huvitatud isikute esialgse õiguskaitse taotlused rahuldamata. Alates 1. oktoobrist 2009 ei või viimased enam peaprokurörina töötada ja saavad vanaduspensioni.

22 Pärast seda, kui G. Fuchsi ja P. Köleri vaided oli Hesseni liidumaa justiitsministri otsustega rahuldamata jäetud, kaebasid asjaomased isikud need otsused edasi Verwaltungsgericht Frankfurt am Maini.

23 Sellel kohtul on kahtlusi selles osas, mis puudutab prokurörina tegutsemisele seatud vanusepiiri kooskõla eelkõige direktiivi 2000/78 artikliga 6. Nimetatud kohtu arvates kujutab niisugusel ametikohal töötavate isikute automaatne pensionile saatmine 65. eluaasta täitumisel vanuselist diskrimineerimist, mis on vastuolus direktiivi 2000/78 sätetega.

24 Eelotsusetaotluse esitanud kohus toob välja, et vaidlusalune säte kehtestati ajal, mil töövõimekust peeti sellest vanusest alates ebapiisavaks. Praeguseks on teaduslikes

uurimistöödes tõestatud, et töövõimekus varieerub inimeseti. Lisaks tingis eluea pikenemine selle, et seadusandja lükkas üldise pensioniea ja pensioniõiguste tekkimise nii föderaaltasandi ametnike kui ka erasektori töötajate puhul 67. eluaastani. Ka näeb HBG ette, et valimiste tulemusel ametisse nimetatud ametnikud võivad täita oma ametikohustusi kuni 71. eluaastani.

25 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul nähtub Hesseni liidumaa märkustest, mis on lisatud HBG 1962. aasta redaktsioonile, et seaduse eesmärk oli soodustada noorte tööhõivet ja tagada sel viisil sobiv vanuseline struktuur. Niisugune eesmärk ei kujutanud endast siiski objektiivset õigustust, sest siseriiklikus õiguses puudus piisavalt täpne kriteerium selle määratlemiseks, millist vanuselist struktuuri tuleks pidada soodsaks ja millist ebasoodsaks. See eesmärk ei olevat mitte üldistes, vaid tööandja isiklikes huvides. Igal juhul ei ole Hesseni liidumaa ei kirjeldanud ega õigustanud vanuselist struktuuri, mida ta peab sobivaks. Tema esitatud andmed näitavad, et noored moodustavad märkimisväärse osa prokuratuuri teenistujatest. Eelotsusetaotluse esitanud kohus lisab, et hiljutiste uuringute kohaselt puudub seos pensioniikka jõudnud isikute automaatse pensionile saatmise ja nooremate inimeste ametisse asumise vahel. Sama kohus tõstatab lisaks küsimuse, kas üksnes Hesseni liidumaad ja selle siseselt vaid avaliku õiguse kohaldamisalasse kuuluvaid teenistujaid puudutavad arvandmed (arvestades, et viimased moodustavad vaid murdosa selle liidumaa ametnikest ja kõnealuse liikmesriigi töötajatest) võivad tõendada üldise huvi eesmärgi olemasolu ning kas see eesmärk ei eelda mitte paiknemist kõrgemal ehk kõigi Hesseni liidumaa ametnike ja teenistujate tasemel või isegi kõigi selle liikmesriigi ametnike tasemel.

26 Eelotsusetaotluse esitanud kohus lisab, et prokuröride pensionile jäämisega ei kaasne alati uute isikute ametisse nimetamist vabaks jäänud ametikohtade täitmiseks. See kohus leiab, et Hesseni liidumaa üritas nii eelarvevahendeid kokku hoida.

27 Lisaks puuduvat osas meetmetes ühtsus. Eelkõige on see nii võimaluse puhul jätkata palgalist tegevust kuni 68. eluaastani, vaatamata ümberlükkamatule eeldusele, et alates 65. eluaastast ei ole isikud töövõimelised, ja viimati nimetatud vanuses isikute vabatahtliku pensionile jäämise pidurdamise ja pensioniea edasilükkamise puhul, mis on juba mõnes õigusaktis ette nähtud.

28 Neil asjaoludel otsustas eelotsusetaotluse esitanud kohus menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [HBG] sätted, mis kehtestavad ametnike kohustusliku pensioniea, lähtuvad Euroopa Liidu õiguse kriteeriumide alusel hinnatuna üldise huvi eesmärgist?

Sellega seoses kerkivad eelkõige järgmised küsimused.

– Millised üksikasjalikud nõuded peab selline üldisest huvist kantud eesmärk täitma Euroopa Liidu õiguse seisukohast? Milliseid täiendavaid küsimusi peaks eelotsusetaotluse esitanud kohus asjaolude selgitamiseks veel käsitlema?

– Kas eelarvevahendite ja personalikulude kokkuhoiu huvi puhul, käesoleval juhul ametikohtade täitmata jätmise ja seeläbi personalikulude vähendamise teel, on tegemist õigustatud eesmärgiga direktiivi 2000/78[…] artikli 6 lõike 1 tähenduses?

– Kas tööandja soovi ametnike lõplikku töölt vabastamist teataval määral ette planeerida võib pidada üldisest huvist kantud õigustatud eesmärgiks, sealhulgas juhul, kui iga avaliku sektori tööandja, kelle suhtes kohaldatakse HBG-d

või liidumaade ametnike staatust koordineerivat föderaalseadust, võib välja töötada ja ellu viia oma kava personali planeerimisel?

– Kas huvi „soodsa ealise jaotuse" või „soodsa vanuselise struktuuri" vastu võib pidada üldisest huvist kantud õigustatud eesmärgiks, kuigi puuduvad õigusnormid või üldised standardid selle kohta, mis on ealise jaotuse või vanuselise struktuuri osas soovitav?

– Kas ametnikele ametialase edutamise võimaluste loomist võib pidada üldisest huvist kantud õigustatud eesmärgiks direktiivi 2000/78[…] artikli 6 lõike 1 tähenduses?

– Kas vanusepiiride kehtestamine, et vältida vanemate töötajatega kohtuvaidlusi nende töövõime säilimise üle, järgib üldisest huvist kantud õigustatud eesmärki?

– Kas üldisest huvist kantud eesmärk direktiivi 2000/78[…] artikli 6 lõike 1 tähenduses eeldab, et eksisteeriks avaliku või erasektori tööandjate tasandist kõrgemal asetsev tööhõivepoliitika üldine kava? Kui vastus sellele küsimusele on jaatav, siis kuivõrd ühtne ja siduv peab see kava olema?

– Kas niivõrd kitsaste vanusepiiride kehtestamine võimaldab avaliku või erasektori tööandjatel üldse järgida üldisest huvist kantud eesmärke seoses teatavate ametnike rühmadega, kelleks käesoleval juhul on HGB kohaldamisalasse kuuluvad ametnikud?

– Millistel tingimustel võib pidada direktiivi 2008/78[…] artikli 6 lõikes 1 silmas peetud üldisele huvile vastavaks õiguspärast, ent mitte tööandjate jaoks kohustuslikku eesmärki täita – vajaduse korral pärast juba teenistuses olnud ametnike edutamist – pensionile jäänud isikutest vabanenud ametikohad? Kas lisaks üldistele väidetele, mis kinnitavad, et normistikul on üldisest huvist kantud eesmärk, peab üldine huvi nähtuma ka statistikast või muudest andmetest, mille põhjal saab otsustada, et selline eesmärk on piisavalt tõsiselt võetav ja seda saab tegelikkuses teostada?

2. a) Millised nõuded peab pensioniiga HBG tähenduses täitma, et see oleks sobiv ja võimaldaks saavutada taotletava eesmärgi?

b) Kas tuleb läbi viia täpsem uurimine, et teha kindlaks pärast pensioniikka jõudmist teenistusse jääda soovivate mõlemast soost ametnike – eeldatav – arv võrreldes nende ametnike arvuga, kes saavad pensioniikka jõudmisel täispensioni ja tahavad sel põhjusel igal juhul teenistusest lahkuda? Kas ei oleks kohane eelistada vabatahtlikku pensionile jäämist automaatsele pensionile saatmisele, kuna pensionisumma vähendamine ennetähtaegse pensionile jäämise puhul tagab, et pensionide rahastamine ei ole ülekoormatud ning et sellega seotud personalikulusid vähendatakse (vabatahtlik pensionile jäämine automaatse pensionile saatmise asemel on seega sobivam ja on vaevalt praktikas vähem asjakohane meede taotletava eesmärgi saavutamiseks)?

c) Kas saab pidada asjakohaseks ja vajalikuks, et teatavasse vanusesse jõudnud – käesoleval juhul 65-aastaseks saanud – mõlemast soost ametnike teenistussuhe tuleb automaatselt lõpetada ümberlükkamatul eeldusel, et nad ei ole töövõimelised?

d) Kas on asjakohane, et teenistussuhte iseenesest võimalik jätkamine kuni ametniku 68-aastaseks saamiseni sõltub eranditult avaliku sektori tööandja erihuvidest ja vastava huvi puudumine toob vältimatult kaasa teenistussuhte lõppemise, ilma et isikul oleks ühtegi õiguslikku võimalust ametniku staatuse taastamiseks?

e) Kas juhul, kui pensioniikka jõudmine tingib vältimatult ametikoha kaotuse, selle asemel et fikseerida täisvanaduspensioni saamise tingimused kooskõlas direktiivi 2000/78[…] artikli 6 lõikega 2, tuleb niisugust pensioniea kehtestamist pidada õigustamatuks eakate inimeste õiguste riiveks võrreldes mõjuga nooremate inimeste õigustele, mis ei ole põhimõtteliselt rohkem väärt?

f) Kui pidada töölevõtmise ja/või edutamise hõlbustamise eesmärki õigustatuks, siis millised täpsemad nõuded tuleb tegelikkuses täita, et tõendada, mil määral vastavaid võimalusi tegelikult kasutatakse? Kas sellega seoses tuleb viidata kõigile vanusepiiri kohaldavatele avaliku sektori tööandjatele või kõigile normistiku kohaldamisalasse kuuluvatele avaliku sektori tööandjatele ja kas tööturuga üldiselt tuleb arvestada või mitte?

g) Kas arvestades demograafiliselt situatsioonist tingitud lünki tööturul, mis on juba praegu märgatavad, ja juba ilmnevat vajadust igat liiki kvalifitseeritud tööjõu järele, sealhulgas ka föderaalses ja liidumaade avalikus teenistuses, on asjakohane ja vajalik, et mõlemast soost töövõimelised ametnikud, kes soovivad oma tegevust jätkata, on sunnitud avalikust teenistusest lahkuma, samas kui juba on tekkinud arvestatav tööjõuvajadus, mida tööturg suudab vaevalt katta? Kas on nõutav, et oleksid esitatud asjaomase valdkonna kohta käivad tööturu andmed, mida saab vajaduse korral koguda ka hiljem?

3. a) Millised sidususega seotud nõuded peavad täitma Hesseni liidumaa ja vajaduse korral ka Saksamaa Liitvabariigi õigusnormid, mis käsitlevad pensioniiga?

b) Kas on võimalik leida, et HBG § 50 lõiked 1 ja 3 ei ole omavahel vastuolus, kui teenistussuhte jätkamine pärast pensioniikka jõudmist sõltub üksnes avaliku sektori tööandja huvidest?

c) Kas HBG § 50 lõike 3 tõlgendamine kooskõlas direktiiviga [2000/78] võib viia selleni, et vanuselise diskrimineerimise vältimiseks tuleb alati isikuga teenistussuhet jätkata, kui see ei ole teenistuse huvidega vastuolus? Millised nõuded peab niisugune teenistuse huvi täitma? Kas tuleb eeldada, et sellest, kui teenistuse huvid nõuavad teenistussuhte säilitamist, piisab, et selle lõpetamine kujutaks endast õigustamatut vanuselist diskrimineerimist?

d) Kuidas saab HBG § 50 lõike 3 selline tõlgendus võimaldada pikendada ametniku staatuses olemist või selle staatuse ennistada, kui see on juba ära võetud? Kas sel eeldusel tuleb igal juhul välistada HBG § 50 lõike 1 kohaldamine kuni huvitatud isiku 68-aastaseks saamiseni?

e) Kas on asjakohane ja vajalik ühelt poolt takistada eelpenisonile jäämist isiku 60- või 63-aastaseks saamisel, vähendades saadava pensioni summat, ja teiselt poolt välistada vabatahtlik teenistussuhte pikendamine pärast 65-aastaseks saamist, välja arvatud juhul, kui avaliku sektori tööandja ilmutab erandkorras konkreetset huvi ametniku teenistussuhet pikendada?

f) Kas HBG § 50 lõikes 1 sätestatud vanusepiirid minetavad asjakohasuse ja vajalikkuse seetõttu, et esiteks on olemas sooduskord vanuse tõttu osalise tööajaga töötavatele isikutele ja teiseks ka tähtajaliselt teenistusse võetud isikutele?

g) Kuidas tuleb sidususe vaatevinklist hinnata avaliku teenistuse õiguse, tööõiguse ja sotsiaalkindlustusõiguse erinevaid sätteid, mis seavad ühelt poolt eesmärgiks täispensionile õiguse andva vanaduspensioniea pideva tõstmise ja teiselt poolt keelavad teenistusest vabastamise vanaduspensioniikka jõudmise tõttu, kuid samas näevad ette sellesse ikka jõudnud isikute teenistussuhte kohustusliku lõpetamise?

h) Kas sidususe vaatevinklist on oluline, et vanusepiiride järkjärguline tõstmine, mis puudutab sotsiaalkindlusseadustiku kohaldamisalasse kuuluvaid töötajaid ja Saksamaa Liitvabariigi ning osa liidumaade ametnikke, teenib eelkõige teenistujate huvi, et nende suhtes kohaldataks avalikus või erasektoris täispensioni saamiseks ette nähtud rangemaid nõudeid nii hilja kui võimalik? Kas neid küsimusi tuleb pidada seetõttu ebaoluliseks, et HBG reguleerimisalasse kuuluvate kummastki soost ametnike suhtes ei ole vanusepiire veel tõstetud, samas kui töölepingu alusel töötavate isikute vanusepiiri puhul seda tehakse?"

29 Euroopa Kohtu presidendi 6. mai 2010. aasta määrusega liideti kohtuasjad C-159/10 ja C-160/10 kirjalikuks ja suuliseks menetlemiseks ning kohtuotsuse tegemiseks.

## Eelotsuse küsimused

30 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatab mitu teemat, mis on sisuliselt jagatud kolmeks küsimuseks, millest osa puudutab siseriikliku õiguse tõlgendamist. Sellega seoses olgu meenutatud, et Euroopa Kohus ei ole ELTL artikli 267 alusel pädev tegema eelotsuseid siseriiklikku õiguskorda kuuluvate normide tõlgendamise kohta. Euroopa Kohus on pädev analüüsima vaid liidu õiguse sätteid (vt eelkõige 10. jaanuari 2006. aasta otsus kohtuasjas C-222/04: Cassa di Risparmio di Firenze jt, EKL 2006, lk I-289, punkt 63).

31 Eelotsuse küsimustele tuleb seega anda vastus mainitud piirangut silmas pidades.

*Esimene küsimus*

32 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas niisugune seadus nagu HBG, mis näeb ette eluaegsete ametnike (käesoleval juhul prokuröride) automaatse pensionile saatmise 65. eluaasta täitumisel, lubades neil erandina maksimaalselt kuni 68. eluaastani teenistusse jääda, kui teenistuse huvi seda nõuab, on direktiiviga 2000/78 vastuolus põhjusel, et selle seadusega taotletakse üht või mitut järgmistest eesmärkidest: „soodne vanuseline struktuur", teenistusest lahkumiste planeerimine, ametnike edutamine, vaidluste ennetamine või eelarvevahendite kokkuhoid.

33 Vaidlust ei ole küsimuses, et Hesseni liidumaa ametnike (konkreetselt prokuröride) teenistussuhte lõpetamine, kui nad jõuavad vanusesse, mis võimaldab neil saada täispensioni – st kui nad saavad 65-aastaseks – kujutab endast erinevat kohtlemist vanuse aluse direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 punkti a mõttes.

34 Niisugune säte nagu HBG § 50 lõige 1 mõjutab töö saamise ja töö tingimusi direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses, kuna see takistab kõnesolevatel prokuröridel töötamise jätkamist kõrgemas vanuses kui 65 eluaastat. Kuna see säte tagab kõnealustele isikutele ebasoodsama kohtlemise kui see, mis langeb osaks neile, kes ei ole sellesse vanusesse jõudnud, kehtestatakse sellega otseselt vanusel rajanev erinev kohtlemine asjaomase direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses.

35 Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 näeb ette, 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.

36 Esitatud küsimusele vastamiseks tuleb seega kontrollida, kas kõnealusel sättel on olemas õigustatud eesmärk ning kas selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Õigustatud eesmärgi olemasolu

37 Esmalt tuleb uurida, millised tagajärjed on esiteks sellel, et HBG-s ei ole täpselt ära toodud sellega taotletavat eesmärki ja teiseks sellel, kui eesmärki ning selle konteksti muudetakse; samuti tuleb käsitleda mitme eesmärgi olemasolu võimalust.

38 Kõigepealt tuleneb eelotsusetaotlusest, et HBG-s ei ole selgelt täpsustatud, mis eesmärk on § 50 lõikel 1, mis kehtestab eluaegse ametnikuna töötamisel vanusepiiriks 65 eluaastat.

39 Sellega seoses on Euroopa Kohus korduvalt leidnud, et direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikest 1 ei saa järeldada, et taotletava eesmärgi osas täpsemate siseriiklike sätete puudumine välistaks automaatselt selle, et sellised sätted võiksid olla nimetatud artikli alusel õigustatud. Kui selline täpsustus puudub, siis on oluline, et teised asjaomase meetme üldisest kontekstist tulenevad elemendid võimaldaksid tuvastada eesmärgi, millest meede on kantud, et saaks kohtulikult kontrollida selle eesmärgi õigustatust ning selle saavutamiseks kasutatud vahendite sobivust ja vajalikkust (16. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa, EKL 2007, lk I-8531, punktid 56 ja 57; 12. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-341/08: Petersen, EKL 2010, lk I-47, punkt 40, ning 12. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-45/09: Rosenbladt, EKL 2010, lk I-9391, punkt 58).

40 Mis puudutab taotletava eesmärgi muutmist, siis ilmneb eelotsusetaotlusest, et algselt tugines HBG § 50 ümberlükkamatul eeldusel, et üle 65 aasta vanused isikud ei ole töövõimelised. Kohtuistungil toonitasid Hesseni liidumaa ja Saksamaa valitsuse esindajad siiski, et seda eeldust ei saa enam pidada pensioniea kinnitamise aluseks ning et seadusandja on möönnud, et selle eluea ületanud isikud võivad olla töövõimelised.

41 Olgu sellega seoses tõdetud, et õigusnormi konteksti muutumine, mis viib õigusnormi eesmärgi muutumiseni, ei saa iseenesest takistada õigusnormi eesmärgil olemast õigustatud direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 mõttes.

42 Asjaolud võivad muutuda ja õigusnorm võidakse sellele vaatamata muudel alustel säilitada.

43 Lisaks muutusele üle 65-aastaste isikute töövõime tajumises võis kõnesolevates põhikohtuasjades õigusnormi eesmärgi muutumiseni viia ka eelotsusetaotluse esitanud kohtu käsitletud asjaolu, et pensioniiga kehtestati täieliku tööhõive ajajärgul, ent seda hoiti seejärel alles ka tööpuuduse perioodil; samas ei ole viimati nimetatud asjaolu takistuseks sellele, et normil võiks olla õigustatud eesmärk.

44 Mis puudutab samaaegset mitme eesmärgi taotlemist, siis tuleneb kohtupraktikast, et mitme eesmärgi kooseksisteerimine ei ole takistuseks sellele, et võiks eksisteerida õigustatud eesmärk direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 mõttes.

45 Nii oli see kohtuasjas, milles tehti eespool viidatud kohtuotsus Rosenbladt, mille punktides 43 ja 45 Euroopa Kohus otsustas, et niisuguseid eesmärke nagu Saksamaa valitsuse omad võib pidada hõlmatuks direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1.

46 Eesmärgid võivad olla omavahel seotud (vt selle kohta 18. novembri 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-250/09 ja C-268/09: Georgiev, EKL 2010, lk I-11869, punktid 45, 46 ja 68) või pandud tähtsuse järjekorda, nagu kohtuasjas, milles tehti eespool viidatud kohtuotsus Petersen ja milles Saksamaa valitsus, nagu nähtub kohtuotsuse punktidest 41 ja 65, tugines põhiliselt ühele ja täiendavalt ka ühele teisele eesmärgile.

Eelotsusetaotluse esitanud kohtu käsitletud eesmärgid

47 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on HBG § 50 lõike 1 eesmärk eelkõige „soodsa vanuselise struktuuri" loomine, mis tähendab, et konkreetses ametis – nimelt prokurörina – tegutseb samal ajal nii noori, karjääri alguses olevaid teenistujaid kui ka eakamaid teenistujaid, kes on juba karjääriredelil edasi liikunud. Hesseni liidumaa

ja Saksamaa valitsus väidavad, et see on kõnealuse sätte peamine eesmärk. Kohustus minna pensionile 65-aastaselt on mõeldud põlvkondi tasakaalustavana; sellele lisanduvad kolm muud ka eelotsusetaotluses mainitud eesmärki: nimelt teenistusest lahkumise ja teenistusse võtmise tõhus planeerimine, noorte palkamise ja edutamise soodustamine ning vaidluste vältimine küsimuse üle, kas töötaja on võimeline pärast kõnealusesse ikka jõudmist oma tegevust jätkama.

48 Hesseni liidumaa ja Saksamaa valitsus väidavad, et eri vanuses isikute esindatus avalikus teenistuses võimaldab kogemuste edasiandmist vanematelt noorematele ja hiljuti omandatud teadmiste üleandmist noortelt vanematele, mis aitab pakkuda kvaliteetset avalikku kohtuteenust.

49 Olgu meenutatud, et kohtupraktika järgi on töölevõtmise edendamise eesmärk vaieldamatult liikmesriikide sotsiaal- või tööhõivepoliitika õigustatud eesmärkide hulgas, eriti juhul, kui soovitakse soodustada noorte pääsu teatavale kutsealale (eespool viidatud kohtuotsus Georgiev, punkt 45). Euroopa Kohus on lisaks märkinud, et erinevatest põlvkondadest töötajate koostöö võib muu hulgas edendada tegevuse kvaliteeti, soodustades eelkõige kogemuste vahetamist (vt selle kohta seoses õppejõudude ja teadlastega eespool viidatud kohtuotsus Georgiev, punkt 46).

50 Samuti tuleb leida, et eesmärk luua vanuseline struktuur, mis koosneb tasakaalustatult nii noortest kui ka eakamatest ametnikest, et soodustada noorte teenistussevõtmist, optimeerida personalihaldus ja ennetada võimalikke vaidlusi, mis puudutavad töötaja võimet teatud vanusepiiri ületamisel oma tegevust jätkata, püüdes samas tagada kvaliteetse kohtuteenuse, võib kujutada endast tööhõive- ja tööturupoliitika õigustatud eesmärki.

51 Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib siiski, kas niisugune meede nagu HBG § 50 lõige 1 ei taga pigem tööandja kui üldist huvi. Täpsemalt küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas vaid ühe liidumaa kehtestatud sätted, mis puudutavad vaid osa selle liidumaa teenistuses olevaid ametnikke – käesoleval juhul eluaegseid ametnikke, kelle hulka kuuluvad ka prokurörid –, ei puuduta mitte liiga piiratud isikute rühma, et kujutada endast üldistes huvides olevat meedet.

52 Euroopa Kohus on otsustanud, et direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 järgi võib „õigustatuks" pidada eesmärke, mis eristuvad üldiste huvide arvestamise poolest konkreetse tööandja olukorraga seotud eesmärkidest, nagu kulude vähendamine või konkurentsivõime parandamine, ilma et oleks võimalik välistada, et siseriiklik õigusnorm on tööandjate suhtes õigustatud eesmärkide saavutamise osas teataval määral paindlik (vt selle kohta 5. märtsi 2009. aasta otsus kohtuasjas C-388/07: Age Concern England, EKL 2009, lk I-1569, punkt 46).

53 On alust märkida, et niisuguseid eesmärke, nagu on mainitud käesoleva kohtuotsuse punktis 50, mis arvestavad kõigi asjaomaste ametnike huvidega tööhõive- ja tööturupoliitika raames, et tagada kvaliteetne avalik teenus (käesoleval juhul kohtuteenus), võib pidada üldisest huvist kantud eesmärkideks.

54 Lisaks on Euroopa Kohus otsustanud, et riiklikel, piirkondlikel või valdkondlikel pädevatel asutustel peab olema võimalus muuta üldisest huvist kantud õigustatud eesmärgi saavutamiseks vahendeid, mugandades neid näiteks vastavalt tööhõive olukorra arengule asjaomases liikmesriigis (eespool viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 70).

55 Nii ei ole asjaolu, et säte on vastu võetud piirkondlikul tasandil, takistuseks sellele, et tal võiks olla õigustatud eesmärk direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 mõttes. Niisuguses riigis nagu Saksamaa Liitvabariik võib seadusandja leida, et on kõigi

asjassepuutuvate isikute huvides, et teatavad kõnealuse sätte alla kuuluvad seadusandlikud meetmed (nt eluaegsete ametnike pensioniea kinnitamine) võtavad pigem liidumaa kui föderaalvõimud.

56 Lisaks on tarvis, et pensionile jäämine, mis on 65. eluaastal reeglina kohustuslik, nagu näeb ette HBG § 50 lõige 1, oleks käsitletud eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik.

57 Mis puudutab selle meetme sobivust, siis väidavad Hesseni liidumaa ja Saksamaa valitsus, et ametikohtade arv avalikus teenistuses, eelkõige prokuröri ametikohtade arv, on piiratud ja seda iseäranis kõrgemates ametijärkudes. Eelarvelisi piiranguid arvestades on uute ametikohtade loomise võimalus piiratud. Nad täpsustavad, et prokurörid nimetatakse sarnaselt muude ametnikega ametisse eluks ajaks ning nad lahkuvad vabatahtlikult ja ennetähtaegselt teenistusest üksnes erandjuhtudel. Nii on prokuröridele kohustusliku pensioniea kehtestamine ainus võimalus jagada ametikohad õiglaselt eri põlvkondade vahel.

58 Euroopa Kohus on juba tunnistanud, et kutsealadel, mille puhul vabade ametikohtade arv on piiratud, lihtsustab pensioniea sätestamine seaduses noorte jaoks töö saamist (vt selle kohta lepinguliste hambaarstide osas eespool viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 70, ja ülikooli õppejõudude osas eespool viidatud kohtuotsus Georgiev, punkt 52).

59 Mis puudutab prokuröri ametit Saksamaal, siis näib, et selle liikmete jaoks piirab pääsu sellele kutsealale kohustus omada spetsiifilist kvalifikatsiooni, mis eeldab, et nad on läbinud teatava õpingutsükli ja ettevalmistava etapi. Veelgi enam, noorte pääs kutsealale võib olla pidurdatud kõnesolevate ametnike eluks ajaks ametisse nimetamise tõttu.

60 Neil tingimustel ei näi ebamõistlik, et liikmesriigi pädevad asutused leiavad, et niisugune meede nagu HBG § 50 lõige 1 võimaldab saavutada eesmärgi luua tasakaalustatud vanuseline struktuur, et lihtsustada teenistusest lahkumiste planeerimist, tagada muu hulgas kõige nooremate ametnike edutamine ning ennetada pensionile saatmisega seonduda võivaid vaidlusi.

61 Olgu meenutatud, et liikmesriigil on selle eesmärgi saavutamise vahendite valikul ulatuslik kaalutlusruum (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 68).

62 Siiski on liikmesriikidel keelatud võtta direktiivis 2000/78 ette nähtud vanuselise diskrimineerimise keelult selle sisu. Seda keeldu lahti mõtestades tuleb arvestada õigust teha tööd, mida on tunnustatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 15 lõikes 1.

63 Sellest tulenevalt tuleb pöörata eritähelepanu eakamate töötajate osalemisele tööelus ja ka majanduslikus, kultuuri- ja ühiskondlikus elus. Selle vanusegrupi hoidmine tööelus soodustab tööjõu mitmekesisust, mis on üks direktiivi 2000/78 põhjenduses 25 tunnustatud eesmärkidest. Niisugune tööelus hoidmine panustab lisaks asjaomaste töötajate isiklikku arengusse ja nende elukvaliteeti, kooskõlas kaalutlustega, mida ühenduse seadusandja väljendas selle direktiivi põhjendustes 8, 9 ja 11.

64 Kõnealuste töötajate tööelus hoidmise eesmärki tuleb siiski arvestada muid võimalikke lahknevaid huvisid austades. Vanaduspensioniikka jõudnud isikud võivad soovida oma pensioniõigust kasutada ja lahkuda teenistusest ning saada pensioni, selle asemel

et töötamist jätkata. Lisaks võib pensioniikka jõudnud töötajate töölepingute automaatne lõpetamine soodustada – põlvkondadevahelise tööjaotuse huvides – noorte töötajate tööellu astumist.

65 Pädevad siseriiklikud ametiasutused võivad niisiis poliitilisi, majanduslikke, sotsiaalseid, demograafilisi ja/või eelarvelisi kaalutlusi määratledes kalduda valiku poole pikendada töötajate tööelus osalemist või siis vastupidi näha ette nende varasem pensionile jäämine (eespool viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punktid 68 ja 69). Euroopa Kohus on otsustanud, et nimetatud asutuste ülesanne on seega leida õige tasakaal erinevate esilolevate huvide vahel, tagades siiski, et ei mindaks kaugemale sellest, mis on sobiv ja vajalik taotletava õigustatud eesmärgi saavutamiseks (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsused Palacios de la Villa, punktid 69 ja 71, ning Rosenbladt, punkt 44).

66 Euroopa Kohus on sellega seoses tunnistanud, et meede, mis võimaldab töötajate automaatset pensionilesaatmist 65. eluaasta täitumisel, võib vastata töölevõtmise edendamise eesmärgile ja seda ei saa pidada asjassepuutuvate töötajate õigustatud ootuste ülemääraseks riiveks, kui neil isikutel on võimalik saada pensioni, mille määra ei saa pidada ebamõistlikuks (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 73). Seoses meetmega, mis näeb töötajate pensioniikka jõudes ette töölepingute automaatse lõpetamise sektoris, kus see meede võib eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul põhjustada asjaomasele töötajale olulist rahalist kahju, on Euroopa Kohus samuti otsustanud, et kõnesolev meede ei lähe kaugemale, kui on vajalik taotletavate eesmärkide, sealhulgas töölevõtmise edendamise eesmärgi saavutamiseks. Euroopa Kohus võttis arvesse, et isikul võib tekkida pensioniõigus ja ta võib samas jääda tööturule ja olla kaitstud vanusel põhineva diskrimineerimise vastu (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Rosenbladt, punktid 73–76).

67 Põhikohtuasjade puhul nähtub toimikust, et prokurörid saadetakse reeglina pensionile 65. eluaastal, õigusega täispensionile, mis vastab 72%-le nende viimasest töötasust. Lisaks näeb HBG § 50 lõige 3 ette, et neil on võimalik töötada täiendavad kolm

aastat kuni 68-aastaseks saamiseni, kui nad seda taotlevad ja kui teenistuse huvi seda nõuab. Lõpuks ei takista siseriiklik õigus neil isikutel tegutsemast muul alal, näiteks õigusnõunikuna, ilma vanusepiirideta.

68 Neid üksikasju arvesse võttes tuleb leida, et niisugune meede nagu HGB § 50 lõikes 1 sätestatu, mis näeb ette prokuröride pensionile saatmise nende 65. eluaasta täitumisel, ei lähe kaugemale, kui on vaja, et saavutada eesmärk luua tasakaalustatud vanuseline struktuur, et soodustada noorte töölevõtmist ja edutamist, optimeerida personalihaldus ning ennetada võimalikke vaidlusi teatava ea ületanud ametnike võime üle oma tegevust jätkata.

69 Veel tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohus on küsinud Euroopa Kohtult, kuivõrd õigustatud on direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 seisukohast eesmärk hoida kokku eelarvevahendeid.

70 Hesseni liidumaa ja Saksamaa valitsus väitsid siiski, et nende arvates ei ole HBG § 50 lõikel 1 niisugust eesmärki. Hesseni liidumaa arvates on asjaolu, et teatavaid eluaegseid ametnikke (käesoleval juhul prokuröre) ei ole asendatud, selgitatav sellega, et viimased nimetati ametisse reageerimaks konkreetset tüüpi kohtuvaidluste arvu erakordsele kasvule konkreetsel ajahetkel. Liidumaa juhib tähelepanu sellele, et kõnealuseid pensionilesaatmisi arvestamata on prokuröride arv alates 2006. aastast tõusnud.

71 Sellega seoses peab siseriiklik kohus kindlaks tegema, kas eelarvevahendite kokkuhoiu eesmärk kuulub HBG eesmärkide hulka.

72 Olgu meenutatud, et kehtib eeldus, et ühenduse õiguse tõlgendamist puudutavad küsimused, mis siseriiklik kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille täpsust Euroopa Kohus ei pea kontrollima, on asjakohased (vt eelkõige 22. juuni 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-188/10 ja C-189/10: Melki ja Abdeli, EKL 2010, lk I-5667, punkt 27). Kuna käesoleval juhul ei tundu, et taotletud liidu õiguse tõlgendusel ilmselgelt puuduks seos põhikohtuasja asjaolude või esemega või et tõstatud probleem oleks oletuslik, tuleb Euroopa Kohtul esitatud küsimusele vastata.

73 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 65, ei takista liidu õigus liikmesriikidel arvestamast pensionimeetmete kehtestamisel eelarvelisi kaalutlusi rööbiti poliitiliste, majanduslike või demograafiliste kaalutlustega, kuivõrd nad sealjuures austavad eeskätt vanuselise diskrimineerimise keelu põhimõtet.

74 Sellega seoses, kuigi eelarvelised kaalutlused võivad olla liikmesriigi sotsiaalpoliitiliste valikute aluseks ja mõjutada kavandatavate meetmete laadi või ulatust, ei või need üksi siiski kujutada endast õigustatud eesmärki direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses.

75 Eelnevaid kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiiviga 2000/78 ei ole vastuolus niisugune seadus nagu HBG, mis näeb ette eluaegsete ametnike (käesoleval juhul prokuröride) automaatse pensionile saatmise 65. eluaasta täitumisel, lubades neil erandina maksimaalselt kuni 68. eluaastani teenistusse jääda, kui teenistuse huvi seda nõuab, kui selle seaduse eesmärk on luua tasakaalustatud vanuseline struktuur, et soodustada noorte töölevõtmist ja edutamist, optimeerida personalihaldus ning ennetada võimalikke vaidlusi teatava ea ületanud ametnike võime üle oma tegevust jätkata, ning kui see seadus võimaldab saavutada nimetatud eesmärgi sobivate ja vajalike vahendite abil.

*Teine küsimus*

76 Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, millised andmed tuleb liikmesriigil esitada, et tõendada põhikohtuasjas kõne all oleva meetme sobivust ja vajalikkust, ja küsib eelkõige, kas esitada tuleb statistikat või täpseid arvandmeid.

77 Kohtuotsuse Age Concern England punktist 51 nähtub, et lihtsalt üldised väited, et teatav meede on osa tööhõive-, tööturu- või kutseõppepoliitikast, ei ole piisavad tõendamaks, et selle meetme eesmärk võib õigustada vanuselise diskrimineerimise keelu põhimõttest erandi tegemist, ning selliste väidete alusel ei ole võimalik mõistlikult järeldada, et valitud vahendid on selle eesmärgi saavutamiseks sobivad.

78 Euroopa Kohus toonitas lisaks selle kohtuotsuse punktis 67, et tõendamisnõuded, mis liikmesriikidele õigustusena kasutatud eesmärgi õigustatuse tõendamisel direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 järgi kehtivad, on kõrged.

79 Direktiivi 2000/78 põhjendus 15 näeb ette, et otsest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine on kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavaga siseriiklike kohtuorganite või muude pädevate organite ülesanne. Nendes normides võib eelkõige ette näha, et kaudset diskrimineerimist tuvastatakse mis tahes vahenditega, kaasa arvatud statistiline tõendusmaterjal.

80 Viimaks olgu meenutatud, et liikmesriikidel on nõutud tõenduselementide täpsusastme hindamisel ulatuslik kaalutlusruum nende hinnangul sobiva meetme valimiseks.

81 See valik võib rajaneda majanduslikel, sotsiaalsetel, demograafilistel ja/või eelarvelistel kaalutlustel, mis hõlmavad olemasolevaid ja kontrollitavaid andmeid, ent ka prognoose, mis võivad juba loomuldasa osutuda ebatäpseks ja jäävad seega teataval määral ebakindlaks. Niisuguse meetme aluseks võivad olla ka poliitilised kaalutlused, mis tähendavad sageli valiku langetamist erinevate võimalike lahenduste kaalumisel ega võimalda samuti soovitavale tulemusele kindlust lisada.

82 Siseriiklikul kohtul tuleb oma riigi õigusnormide alusel hinnata, millise tõendusliku väärtusega on talle esitatud üksikasjad, mille hulka võivad kuuluda ka statistilised andmed.

83 Järelikult tuleb teisele küsimusele vastata, et asjaomase meetme sobivuse ja vajalikkuse tõendamiseks on tarvis, et see ei tunduks taotletavat eesmärki arvestades ebamõistlik; samuti peab ta olema põhjendatud üksikasjadega, mille tõenduslikku väärtust tuleb hinnata siseriiklikul kohtul.

*Kolmas küsimus*

84 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu kolmas küsimus käsitleb niisuguse seaduse nagu HBG ühtsust. See kohus küsib sisuliselt, kas see seadus ei ole mitte ühtsuseta, kui ta sunnib prokurörid 65. eluaasta täitumisel pensionile, ent lubab neil esiteks tegevust jätkata kuni 68. eluaastani, kui teenistuse huvid seda nõuavad; teiseks on suunatud vabatahtliku 60 või 63 aasta vanuses pensionile jäämise piiramisele, vähendades sellistel juhtudel pensioniõigusi ning arvestades kolmandaks, et avaliku teenistuse suhtes kohaldatavad föderaaltasandi seadused ning mitme teise liidumaa seadused ja sotsiaalkindlustusseadustiku erasektori töötajate suhtes kohaldatavad sätted näevad

ette täisvanaduspensioni saamise eelduseks oleva vanusepiiri järkjärgulise tõstmise 65.-lt 67. eluaastani.

85 Kooskõlas väljakujunenud kohtupraktikaga olgu meenutatud, et siseriiklikud õigusnormid on konkreetse eesmärgi saavutamiseks sobivad üksnes juhul, kui need vastavad tõepoolest huvile saavutada see eesmärk ühtselt ja süstemaatiliselt (10. märtsi 2009. aasta otsus kohtuasjas C-169/07: Hartlauer, EKL 2009, lk I-1721, punkt 55; eespool viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 53).

86 Ühe seaduse sättest ette nähtud erandid võivad teatavail juhtudel selle ühtsust ohustada – iseäranis on see nii siis, kui nad oma laiaulatuslikkuse tõttu toovad kaasa kõnealuse seaduse eesmärgile vastupidise tulemuse (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 61).

87 Seoses erandiga, mis puudutab prokuröride tegevuse jätkamist kuni 68. eluaastani, mille näeb ette HBG artikli 50 lõige 3, tuleb tõdeda, et see on kohaldatav vaid juhul, kui teenistuse huvid seda nõuavad ja huvitatud isik esitab vastava taotluse.

88 Kohtuistungil osutas Hesseni liidumaa sellele, et see erand on mõeldud juhtudeks, mil prokurör saab küll 65-aastaseks, ent tema kätte usaldatud kriminaalasjas ei ole menetlus veel läbi. Vältimaks selle prokuröri asendamisega seotud võimalikke komplikatsioone, nägevat HBG erandina ette, et see prokurör võib oma ametis jätkata. Nii võib administratsioon leida, et teenistuse huvides on eelistatav jätta see prokurör ametisse, selle asemel et nimetada asendaja, kes peab üle võtma talle tundmatu sisuga toimiku.

89 Olgu märgitud, et niisugune eesmärk ei näi ohustavat taotletavat eesmärki ehk tasakaalustatud vanuselise struktuuri tagamist osutatava teenuse kõrge kvaliteedi kindlustamiseks.

90 Seda tüüpi erandiga võib asjaomase avaliku teenistuse huvides leevendada niisuguse seaduse nagu HBG ranget regulatsiooni. Ehkki teenistusest lahkumiste ja teenistusse võtmise planeerimine, mis on võimalik tänu prokuröride süstemaatilisele teenistusest lahkumisele 65. eluaasta täitumisel, aitab kaasa vastava teenistuse nõuetekohasele toimimisele, võimaldab kõnealune seadus käesoleva kohtuotsuse punktis 88 kirjeldatud erandi abil tulla toime konkreetsetes olukordades, kus prokuröri lahkumine teenistusest võib olla talle usaldatud ülesande optimaalset täitmist silmas pidades ebasoodne. Neil tingimustel ei anna kõnealune erand tunnistust ühtsuse puudumisest asjassepuutuvas seaduses.

91 Olgu lisatud, et muud HBG-s sätestatud erandid, mille eelotsusetaotluse esitanud kohus ära mainis – näiteks teatavate õppejõudude teenistusse jätmine pärast 65. eluaasta piiri ületamist paari täiendava kuu jooksul, et nad võiksid lõpule viia õppeperioodi, või siis mandaadi lõpuni teenistuses hoidmine teatavate valitavate ametnike puhul, on samuti suunatud sellele, et tagada asjaomastele isikutele usaldatud ülesande täitmine ega näi samuti taotletavat eesmärki ohustavat.

92 Eelotsusetaotluse esitatud kohtu sõnul tuleneb teine ühtsusega seotud probleem sellest, et ühelt poolt püütakse HBG-ga takistada 60- või 63-aastaseks saanud prokuröride vabatahtlikku pensionilejäämist – sellele on suunatud säte, mis näeb sel puhul ette vähendatud määras pensioni –, ent teisalt takistab sama seaduse § 50 lõige 1 prokuröridel pärast 65. eluaasta täitumist tegevust jätkamast.

93 Tuleb tõdeda, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu tõstatatud ühtsuse probleem ei ole selgelt püstitatud. Niisugune säte, nagu on eelotsusetaotluse esitatud kohtu poolt käsitletu, näib vastupidi olevat HBG § 50 lõike 1 loogiline järelm. Sellise paragrahvi rakendamine, mille najal planeeritakse pensionilesaatmisi 65. eluaasta täitumisel, nõuab nimelt, et erandid teenistusest lahkumisel oleksid piiratud. Penisoni vähendamist ette

nägev säte pärsib prokuröride enneaegset teenistusest lahkumist või vähemalt pidurdab seda. Niisugune säte aitab sellega kaasa taotletava eesmärgi saavutamisele ega luba seega leida, et HBG oleks ühtsuseta.

94 Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab lisaks ka täispensionile õiguse andva vanaduspensioniea järkjärgulisele tõstmisele 65 eluaastalt 67-le nii föderaaltasandi avalikule teenistusele kohaldatavas seaduses kui ka mitmes liidumaade vastava valdkonna seaduses, aga ka eraõiguslikus töösuhtes olevatele isikutele kohaldatavas sotsiaalkindlustusseadustikus. Põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kavandas ka Hesseni liidumaa pensioniea niisugust tõstmist, ent ei olnud seda veel kehtestanud.

95 Sellega seoses – üksnes asjaolu, et seadusandja kavandab konkreetsel ajahetkel seadusemuudatust, et tõsta täispensionile õigust andvat vanaduspensioniiga, ei tingi samast hetkest alates olemasoleva seaduse õigusvastasust. Tuleb tõdeda, et ühe seaduse võimalik üleminek teiseks ei toimu kohe, vaid eeldab teatavat ajalist lõtku.

96 Nagu nähtub direktiivi 2000/78 põhjendusest 25, võib muudatuste rütm liikmesriigiti varieeruda, et võtta arvesse konkreetse riigi olukorda. See võib erineda ka piirkonniti – käesoleval juhul vastavalt liidumaale –, et arvestada piirkondlikke erinevusi ja võimaldada pädevatel asutustel teostada vajalikud kohandused.

97 Sellest järeldub, et pelk ajaline vahe osas, millal viidi muudatused sisse ühe liikmesriigi või liidumaa seadustesse ja millal teise riigi või liidumaa omadesse, et tõsta täispensionile õigust andvat vanaduspensioniiga, ei tähenda iseenesest, et kõnealused normid oleksid ühtsuseta.

98 Järelikult tuleb kolmandale küsimusele vastata, et niisugune seadus nagu HBG, mis näeb ette prokuröride kohustusliku pensionile saatmise 65. eluaasta täitumisel, ei ole

ühtsuseta pelgalt selle tõttu, et see võimaldab neil teatavatel juhtudel töötada kuni 68-aastaseks saamiseni ning sisaldab muu hulgas sätteid, mis on mõeldud pidurdama pensionile jäämist enne 65. eluaastat ning selle tõttu, et selle liikmesriigi muud normid näevad ette teatavate ametnike – iseäranis mõnede valitavate ametnike – jätkamise teenistuses pärast 65. eluaastat ning pensioniea järkjärgulise tõstmise 65-lt eluaastalt 67-le.

## Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

**1. Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiviga 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, ei ole vastuolus niisugune seadus nagu Hesseni liidumaa avaliku teenistuse seadus (Hessisches Beamtengesetz), muudetud 14. detsembri 2009. aasta seadusega, mis näeb ette eluaegsete ametnike (käesoleval juhul prokuröride) automaatse pensionile saatmise 65. eluaasta täitumisel, lubades neil erandina maksimaalselt kuni 68. eluaastani teenistusse jääda, kui teenistuse huvi seda nõuab, kui selle seaduse eesmärk on luua tasakaalustatud vanuseline struktuur, et soodustada noorte töölevõtmist ja edutamist, optimeerida personalihaldus ning ennetada võimalikke vaidlusi teatava ea**

**ületanud ametnike võime üle oma tegevust jätkata, ning kui see seadus võimaldab saavutada nimetatud eesmärgi sobivate ja vajalike vahendite abil.**

**2. Asjaomase meetme sobivuse ja vajalikkuse tõendamiseks on tarvis, et see ei tunduks taotletavat eesmärki arvestades ebamõistlik; samuti peab ta olema põhjendatud üksikasjadega, mille tõenduslikku väärtust tuleb hinnata siseriiklikul kohtul.**

**3. Niisugune seadus nagu Hesseni liidumaa avaliku teenistuse seadus, muudetud 14. detsembri 2009. aasta seadusega, mis näeb ette prokuröride kohustusliku pensionile saatmise 65. eluaasta täitumisel, ei ole ühtsuseta pelgalt selle tõttu, et see võimaldab neil teatavatel juhtudel töötada kuni 68-aastaseks saamiseni ning sisaldab muu hulgas sätteid, mis on mõeldud pidurdama pensionile jäämist enne 65. eluaastat ning selle tõttu, et selle liikmesriigi muud normid näevad ette teatavate ametnike – iseäranis mõnede valitavate ametnike – jätkamise teenistuses pärast 65. eluaastat ning pensioniea järkjärgulise tõstmise 65-lt eluaastalt 67-le.**

Allkirjad