Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

13. juuli 2017*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Artiklid 1, 2 ja 6 – Võrdne kohtlemine – Soolise diskrimineerimise keeld – Tööandjapension – Direktiiv 97/81/EÜ – Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe – Klausli 4 punktid 1 ja 2 – Omandatud pensioniõiguste arvutamise kord – Liikmesriigi õigusnormid – Osalise tööajaga töötajate erinev kohtlemine

Kohtuasjas C-354/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Arbeitsgericht Verden'i (Verdeni töökohus, Saksamaa) 20. juuni 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 27. juunil 2016, menetluses

Ute Kleinsteuber

versus

Mars GmbH,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja president R. Silva de Lapuerta, kohtunikud J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (ettekandja), C. G. Fernlund ja S. Rodin,

kohtujurist: M. Szpunar,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— Ute Kleinsteuber, esindaja: *Rechtsanwalt* T. Ameis,

— Mars GmbH, esindaja: *Rechtsanwalt* W. Ahrens,

— Saksamaa valitsus, esindajad: A. Lippstreu ja T. Henze,

— Euroopa Komisjon, esindajad: C. Valero ning C. Hödlmayr,

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

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: saksa.

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiviga 98/23/EÜ (EÜT 1998, L 131, lk 10; ELT eriväljaanne 05/03, lk 278) muudetud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267) lisatud 6. juuni 1997. aasta osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe“) klausli 4 punkte 1 ja 2, Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) (ELT 2006, L 204, lk 23) artiklit 4 ning nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikleid 1 ja 2 ning artikli 6 lõiget 1.

2 Taotlus on esitatud Ute Kleinsteuberi ja Mars GmbH vahelises vaidluses selle üle, kuidas arvutada tööandjapensioni, mille U. Kleinsteuber on omandanud osalise tööajaga töötajana, kes lahkus ettevõttest enne hüvitise saamise õiguse aluseks oleva sündmuse saabumist.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Raamkokkuleppe klausli 4 punktid 1–4 on sõnastatud järgmiselt:

„Klausel 4: Mittediskrimineerimise põhimõte

1. Osalise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused.

2. Asjakohasel juhul kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.

3. Käesoleva klausli kohaldamise korra määravad liikmesriigid ja/või tööturu osapooled, võttes arvesse Euroopa õigusakte, siseriiklikke seadusi, kollektiivlepinguid ja tavasid.

4. Pärast konsulteerimist tööturu osapooltega kooskõlas siseriiklike seaduste, kollektiivlepingute või tavadega võivad liikmesriigid ja/või tööturu osapooled seada objektiivsetel põhjustel asjakohasel juhul eriliste töötingimuste saamise eelduseks tööstaaži, töötatava aja või töötasuga seotud tingimused. Osalise tööajaga töötajate eriliste töötingimuste saamise kriteeriumid tuleks regulaarselt läbi vaadata, võttes arvesse klausli 4 punktis 1 väljendatud diskrimineerimiskeelu põhimõtet.“

4 Direktiivi 2000/78 artikkel 1 sätestab:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on 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 Selle direktiivi artikkel 2, mis käsitleb diskrimineerimise mõistet, 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 […].“

6 Sama direktiivi artikkel 6 „Vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatus“ on sõnastatud järgmiselt:

„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.

[…]“.

7 Direktiivi 2006/54 II jaotise 1. peatükis „Võrdne töötasu“ toodud artikkel 4 näeb ette:

„Diskrimineerimise keeld

Võrdse või võrdväärse töö puhul kõrvaldatakse otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja tingimustes.

[…]“.

Saksa õigus

8 Tööandjapensioniskeemi täiendamise seaduse (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz)) (edaspidi „pensioniseadus“) § 2 lõike 1 esimene lause on sõnastatud järgmiselt:

„Paragrahv 2. Omandatud õiguste summa

Kui saabub sündmus, mille alusel tekib õigus saada pensioniea täitumise, töövõimetuse või surma korral pensioni, on varem töösuhte lõpetanud töötajal, kes säilitab käesoleva seaduse § 1b alusel oma õigused, ja tema õigusjärglastel õigus hüvitisest, millele neil oleks õigus, kui nad ei oleks varem töösuhet lõpetanud, vähemalt sellele osale, mis vastab tegelikult töötatud aja ning ettevõttes tööle asumise ja riiklikus pensionikindlustusskeemis ette nähtud üldise pensioniea saabumise vahelise aja suhtele; üldise pensioniea asemel võetakse arvesse varasem kuupäev, kui pensioniskeemis on ette nähtud pensioniea saabumine sel kuupäeval, kuid hiljemalt kuupäev, mil töötaja saab 65aastaseks, juhul kui töötaja lahkub ettevõttest ja taotleb samal ajal vanaduspensioni vastavalt pikaaegselt kindlustatud isikute riiklikule pensionikindlustusele […]“.

9 Osalise tööajaga töötamist ja tähtajalisi töölepinguid reguleeriva seaduse (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) § 4 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Osalise tööajaga töötajat ei või osalise tööaja tõttu kohelda halvemini kui võrreldavat täistööajaga töötajat, välja arvatud juhul, kui erinev kohtlemine on põhjendatud objektiivsete asjaoludega. Osalise tööajaga töötajale peab maksma töötasu või muud rahalist osadeks jagatavat hüvitist vähemalt selles ulatuses, milles tema tööaeg vastab võrreldava täistööajaga töötaja tööajale. […]“.

10 6. novembri 2008. aasta kollektiivlepingus sisalduva Marsi pensionikava (edaspidi „pensionikava“) punktis 3.4 on ette nähtud:

„Pensioni saamiseks õigustatud isiku „töötasu“ vastab aastasele kogutöötasule, mis sellele isikule on ettevõttele osutatud teenuste eest makstud. […] Kui pensioni saamiseks õigustatud isik on pensioniõigusliku staaži hulka arvatud tööaastate jooksul katkematult või ajutiselt töötanud osalise tööajaga, määratakse esimese lause tähenduses tema „töötasu“ lepingus kokku lepitud iganädalase tööaja alusel. See „töötasu“ jaotatakse iganädalasele tööajale, mis vastab keskmisele töötamise määrale arvesse võetavate tööaastate jooksul. Töötamise määr on kokkulepitud tavalise iganädalase tööaja ja Marsi juhendis ette nähtud tavalise iganädalase tööaja vaheline suhe, mis ei või siiski olla suurem kui 100%“.

11 Pensionikava punktis 3.5 on ette nähtud:

„Pensioni saamiseks õigustatud isiku „pensioni arvutamisel arvesse võetav töötasu“ vastab keskmisele maksimaalsele töötasule, mis see isik on pensioniõigusliku staaži hulka arvatava tegevuse viimasest viiest täiskalendriaastast kolme kalendriaasta jooksul saanud. […]“.

12 Pensionikava punkti 4.1 kohaselt:

„Käesolevas pensionikavas kehtestatud tingimusi ja piiranguid arvestades on pensioni saamiseks õigustatud isikul pensionile jäämisel, olenemata sellest, kas see toimub üldise pensioniea saabumisel või hiljem, iga pensioniõigusliku staaži hulka arvatava täistööaasta kohta õigus saada iga-aastast pensioni, millele vastab

A) 0,6% tema pensioni arvutamisel arvesse võetavast töötasust, mis on riiklikku pensionikindlustusskeemi tehtavate sissemaksete arvutamise aluseks kehtestatud ülemmäära keskmisest summast väiksem, nende kalendriaastate alusel, millest lähtudes arvutatakse pensioni arvutamisel arvesse võetav töötasu, ning

B) 2,0% tema pensioni arvutamisel arvesse võetavast töötasust, mis on nimetatud keskmisest summast suurem.

[…] pensioniõigusliku staaži hulka arvatavad tööaastad ei tohi ületada kokku 35 täistööaastat“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

13 U. Kleinsteuber, kes on sündinud 3. aprillil 1965, töötas 1. oktoobrist 1990 kuni 31. maini 2014 Marsi ja tema õiguseellase juures erinevatel töökohtadel. Ta töötas nii täistööajaga kui ka osalise tööajaga, kusjuures tema hõivatuse määr oli 50–75% täistööajaga töötaja tööajast. U. Kleinsteuberil on pärast 55. eluaasta täitumist õigus saada Marsilt tööandjapensioni.

14 Pensionikava näeb ette, et juhul kui on tegemist töötajaga, kes ei tööta täistööajaga, arvutatakse kõigepealt selle täistööajaga töötaja vastav aastane töötasu, kellel on õigus pensionile. Seejärel vähendatakse seda töötasu vastavalt keskmisele töötamise määrale kogu töötatud perioodi ulatuses. Lõpuks kohaldatakse saadud summa suhtes töötasu osadega seotud erinevaid koefitsiente. Tööandjapensioni suurus arvutatakse nimelt nii-öelda liigendatud valemi järgi.

15 Niisiis tehakse vahet töötasul, mis ületab riiklikku pensionikindlustusskeemi tehtavate sissemaksete arvutamise aluseks kehtestatud ülemmäära, ja töötasul, mis jääb sellest ülemmäärast allapoole. Sissemaksete tegemiseks kehtestatud ülemmäär on Saksa sotsiaalkindlustusõiguses summa, mille ulatuses arvestatakse seaduse alusel kindlustatud isiku töötasult sotsiaalkindlustusmaksu. U. Kleinsteuberi tööandjapensioni suuruse arvutamisel leiti, et sissemaksete tegemise aluseks kehtestatud ülemmäärast suurematele töötasu osadele on kohaldatav 2%, samas kui sellest ülempiirist väiksematele töötasu osadele on kohaldatav 0,6%.

16 Eelotsusetaotlusest ilmneb, et kui töötaja töösuhe lõpeb varem, kasutatakse pensioniseaduse § 2 lõike 1 esimese lause kohaselt arvutamisel *pro rata temporis* põhimõtet. Kõigepealt arvutatakse „pensioni fiktiivne ülemmäär“, see tähendab pension, millele töötajal oleks õigus, kui ta ei oleks töösuhet varem lõpetanud, vaid oleks töötanud kuni kokkulepitud pensionieani. Edasi arvutatakse „omandatud õiguste suhtarv“, määrates kindlaks tegelikult töötatud aja ja selle aja suhte, mille vältel oleks töötaja kuni pensioniikka jõudmiseni veel töötanud, kui ta ei oleks varem töölt lahkunud. Seejärel korrutatakse pensioni fiktiivne ülemmäär omandatud õiguste suhtarvuga, et määrata kindlaks tööandjapensioni suurus või selle saamise õigus.

17 Lisaks näeb Marsi pensionikava ette arvesse võetavate tööaastate ülempiiri, milleks on 35 tööaastat.

18 U. Kleinsteuber vaidlustab Arbeitsgericht Verdenis (Verdeni töökohus, Saksamaa) oma tööandjapensioni suuruse arvutamise, nagu äriühing Mars oli seda teinud, ning leiab, et tal on õigus suuremale pensionile, kui asjaomane äriühing oli talle arvutanud. Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) on antud küsimuses varem märkinud, et pensioniseaduse §-s 2 sätestatud eeskirjad on õiguspärase eesmärgi saavutamiseks sobivad ja vajalikud.

19 Neil asjaoludel otsustas Arbeitsgericht Verden (Verdeni töökohus, Saksamaa) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. a) Kas asjaomast liidu õigust, eelkõige raamkokkuleppe klausli 4 punkte 1 ja 2 ning direktiivi 2006/54 artiklit 4 koosmõjus direktiiviga 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid või siseriiklik praktika, mille kohaselt tehakse tööandjapensioni suuruse arvutamisel vahet töötasul, mis on väiksem kui töötasu ülemmäär, millelt tehakse sissemaksed riiklikku pensionikindlustusskeemi, ja töötasul, mis on sellest ülemmäärast suurem (pensioni arvutamise liigendatud valem), ning osalise tööajaga töötamise eest saadud töötasu puhul ei arvutata kõigepealt välja asjaomase täistööajaga töötamise eest makstavat töötasu, ei tehta kindlaks töötasu seda osa, mis on asjaomasest ülemmäärast suurem, ja seda osa, mis on sellest ülemmäärast väiksem, ega kanta saadud suhet üle osalise tööajaga töötamisest tulenevale vähendatud töötasule?

b) Kui vastus esimese küsimuse punktile a on eitav: kas asjaomast liidu õigust, eelkõige raamkokkuleppe klausli 4 punkte 1 ja 2 ning direktiivi 2006/54 artiklit 4 koosmõjus direktiiviga 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid või siseriiklik praktika, mille kohaselt tehakse tööandjapensioni suuruse arvutamisel vahet töötasul, mis on väiksem kui töötasu ülemmäär, millelt tehakse sissemaksed riiklikku pensionikindlustusskeemi, ja töötasul, mis on sellest ülemmäärast suurem („pensioni arvutamise liigendatud valem“), ning töötaja puhul, kes on töötanud nii osalise tööajaga kui ka täistööajaga, ei toimu viidatud valemi järgi arvutamine ajaliste etappide (näiteks kalendriaastad) lõikes, vaid ühtne töötamise määr tehakse kindlaks töösuhte kogukestuse kohta ning pensioni arvutamise liigendatud valemit kohaldatakse alles sellest tulenevale keskmisele töötasule?

2. Kas asjaomast liidu õigust, eelkõige Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 21 sätestatud vanuse alusel diskrimineerimise keeldu, mida on täpsustatud direktiivis 2000/78, eelkõige selle artiklites 1, 2 ja 6, tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid või siseriiklik praktika, mis näevad ette tööandjapensioniskeemist makstava vanaduspensioni, mille suurus vastab ühelt poolt tööandja juures töötamise kestuse ning teiselt poolt tööandja juures töötamise alguse ja riikliku pensionikindlustusskeemi kohase pensioniea täitumise vahele jääva aja suhtele, ja kehtestavad seejuures arvesse võetavate tööaastate ülempiiri, mille tagajärjel saavad tööandja juures nooremas eas töötanud töötajad tööandjapensioniskeemist väiksemat pensioni, kui tööandja juures vanemas eas töötanud töötajad, olgugi et tööandja juures töötatud aeg oli nii ühtede kui ka teiste puhul ühesuguse pikkusega?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

Sissejuhatavad märkused

20 Esimese eelotsuse küsimuse punktide a ja b sõnastusest tuleneb, et eelotsusetaotluse esitanud kohus palub Euroopa Kohtul tõlgendada raamkokkuleppe klausli 4 punkte 1 ja 2 ning direktiivi 2006/54 artiklit 4 koostoimes direktiiviga 2000/78.

21 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu toodud põhjenduste sõnastusest ilmneb siiski, et tegelikult küsib see kohus Euroopa Kohtult, kas sellised siseriiklikud õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, võivad põhjustada osalise tööajaga töötajate diskrimineerimist raamkokkuleppe tähenduses. Asjakohasel juhul võiks põhikohtuasja hageja samuti väita, et on rikutud meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtet direktiivi 2006/54 tähenduses, kuna eelotsusetaotluse esitanud kohtu seisukoha järgi töötavad osalise tööajaga valdavalt naised.

22 Seevastu ei nähtu eelotsusetaotlusest ühtegi asjaolu, mille alusel saaks hinnata, kas kõnealused õigusnormid kujutavad endast vanuse alusel diskrimineerimist direktiivi 2000/78 artiklite 1 ja 2 tähenduses.

23 Neil asjaoludel tuleb asuda seisukohale, et esimese eelotsuse küsimuse punktid a ja b puudutavad raamkokkuleppe klausli 4 punktide 1 ja 2 ning direktiivi 2006/54 artikli 4 tõlgendamist.

Esimese küsimuse punkt a

24 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma esimese küsimuse punktiga a sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klausli 4 punkte 1 ja 2 ning direktiivi 2006/54 artiklit 4 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt tehakse tööandjapensioni suuruse arvutamisel vahet töötasul, mis on riiklikku pensionikindlustusskeemi tehtavate sissemaksete aluseks olevast ülemmäärast väiksem, ja töötasul, mis on sellest ülemmäärast suurem, ning mille kohaselt ei arvutata osalise tööajaga töötamise eest saadud töötasu puhul kõigepealt välja asjaomase täistööajaga töötamise eest makstavat töötasu, ei tehta kindlaks töötasu seda osa, mis on asjaomasest ülemmäärast suurem, ja seda osa, mis on sellest ülemmäärast väiksem, ega kanta saadud suhet üle osalise tööajaga töötamisest tulenevale vähendatud töötasule.

25 Raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 on sätestatud, et osalise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused.

26 Käesolevas asjas on selge, et tööandjapensioni arvutamise meetod, mis teeb vahet töötasul, mis on sissemaksete tegemise aluseks kehtestatud ülemmäärast väiksem, ja töötasul, mis on sellest ülemmäärast suurem (edaspidi „liigendatud valem“), on kohaldatav nii täistööajaga kui ka osalise tööajaga töötajatele.

27 U. Kleinsteuber väidab siiski, et niisugune arvutusmeetod viib selleni, et liiga väikese osa suhtes pensioni arvutamisel arvesse võetavast aastasest töötasust kohaldatakse kõrgemat määra 2%. Mars arvutas oma pensionikava kohaselt kõigepealt täistööaja alusel põhikohtuasja hagejale pensioni arvutamisel arvesse võetava aastase töötasu ja vähendas seda seejärel vastavalt põhikohtuasja hageja osalise tööajaga töötamise määrale, liigendas saadud summa sissemaksete tegemise aluseks kehtestatud ülemmäärast allapoole jäävaks osaks ja seda ülemmäära ületavaks osaks ning kohaldas nendele osadele erinevaid protsendimäärasid, kuid U. Kleinsteuber leiab, et osalise tööajaga töötajate puhul tuleks arvutus teha nii, et arvutatakse välja täistööajaga töötaja fiktiivne töötasu ja sellele kohaldatakse liigendatud valemit. Alles seejärel oleks tulnud teha vähendus vastavalt osalise tööajaga töötamise määrale.

28 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust ei nähtu siiski, et Marsi kasutatud arvutusmeetod põhjustaks osalise tööajaga töötajate diskrimineerimist.

29 Nimelt tuleb tõdeda, et töötaja karjääri jooksul tegeliku töötatud aja ja selle töötaja tööaja, kes on kogu oma karjääri jooksul töötanud täistööajaga, vahelise suhte arvessevõtmise aluseks on *pro rata temporis* põhimõtte range kohaldamine. Mars tegi käesolevas asjas sellise arvutuse ja kohaldas määra 71,5%.

30 Sellega seoses olgu meenutatud, et töötaja karjääri jooksul tegeliku töötatud aja arvessevõtmine on objektiivne kriteerium, mis ei ole seotud mingisuguse diskrimineerimisega, ning võimaldab vähendada töötaja pensioniõigusi proportsionaalselt (vt selle kohta kohtuotsus, 23.10.2003, Schönheit ja Becker, C-4/02 ja C-5/02, EU:C:2003:583, punkt 91).

31 Lisaks peab tõdema, et ehkki U. Kleinsteuberi tööandjapensioni õigused ei vasta *pro rata temporis* põhimõtte alusel arvutatud osale paremini tasustatud täistööajast, ei ole see tingitud asjaolust, et U. Kleinsteuber töötas osalise tööajaga, vaid nimetatud põhimõtte ja liigendatud valemi kohaldamisest.

32 Sellega seoses ilmneb Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et tööandjapension, mida tööandja rakendab vabatahtlikult, täiendab riiklikust pensionikindlustusskeemist makstavaid hüvitisi. Seega on Marsi pensionikava eesmärk säilitada pensionieas võimaluse korral täies ulatuses ja proportsionaalselt samasugune elatustase, mille töötaja saavutas töötamise ajal.

33 Liigendatud valemiga soovitakse võtta arvesse erinevat vajadust arvestada pensioni töötasu osade eest, mis on sissemaksete tegemise aluseks kehtestatud ülemmäärast väiksemad või suuremad, kuna töötasu ületavad osad jäävad riiklikust pensionikindlustusskeemist makstava pensionisumma arvestusest välja.

34 Ühelt poolt tuleb tõdeda, et töötajate puhul, kes on osalise tööajaga töötamise tõttu saanud pensioni arvutamisel arvesse võetavat töötasu, mis on üldjuhul sissemaksete tegemise aluseks olevast ülemmäärast väiksem, ei teki riiklikust pensionikindlustusskeemist makstava pensioni osas vajakajäämist, kuna riikliku vanaduspensioni arvutamisel võetakse nende töötasu arvesse tervikuna.

35 Peale selle, nagu väitsid Saksamaa valitsus ja Euroopa Komisjon, võib U. Kleinsteuberi pakutud arvutusmeetod, mida meenutati käesoleva kohtuotsuse punktis 27, viia selleni, et neid töötasu osasid, mis sissemaksete tegemise aluseks kehtestatud ülemmäära ületavad, kunstlikult suurendatakse. Lisaks, kui osalise tööajaga töötamise eest saadud töötasu on sellest ülemmäärast väiksem, võib põhikohtuasja hageja pakutud meetod kaasa tuua selle, et kohaldatakse 2protsendilist määra, kuna liigendatud valemit kohaldatakse otse vastavale täistööajaga töötamise eest saadud aastasele töötasule, ilma et seda asjaomase töötaja osalise tööajaga töötamise määrale eelnevalt vähendataks. Sellest ülemmäärast väiksema töötasu puhul puudub täiendava pensioni arvestamise vajadus.

36 Nagu komisjon märkis, hinnataks sellega üle asjaomase isiku tööalast tegevust ja loodaks selgelt suuremaid õigusi, mis ei ole seotud U. Kleinsteuberi tegeliku tööpanusega.

37 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib sellega seoses, et kui järgida põhikohtuasja hageja lähenemisviisi, oleks Mars kohustatud kohaldama U. Kleinsteuberi töötasu osadele, mis on kõnealusest ülemmäärast väiksemad, lisaks riiklikku pensionikindlustusskeemi tehtavatele sissemaksetele pensionikavas ette nähtud kõrgemat määra 2% ning lõpuks maksma seega ka nende töötasu osade eest proportsionaalselt suuremat tööandjapensioni.

38 Teiselt poolt tuleb asuda seisukohale, et liigendatud valemi eesmärk võtta arvesse erinevat vajadust arvestada pensioni töötasu osade eest, mis on sissemaksete tegemise aluseks kehtestatud ülemmäärast väiksemad või suuremad, on raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 mõttes objektiivne põhjus, mis õigustab sellist erinevat kohtlemist, nagu on kõne all põhikohtuasjas.

39 Neil asjaoludel ei saa järeldada, et põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid kujutavad endast diskrimineerimist töövormi alusel raamkokkuleppe tähenduses ega seega direktiivis 2006/54 sätestatud meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumist.

40 Eeltoodust lähtudes tuleb esimese küsimuse punktile a vastata, et raamkokkuleppe klausli 4 punkte 1 ja 2 ning direktiivi 2006/54 artiklit 4 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt tehakse tööandjapensioni suuruse arvutamisel vahet töötasul, mis on riiklikku pensionikindlustusskeemi tehtavate sissemaksete aluseks olevast ülemmäärast väiksem, ja töötasul, mis on sellest ülemmäärast suurem, ning mille kohaselt ei arvutata osalise tööajaga töötamise eest saadud töötasu puhul kõigepealt välja asjaomase täistööajaga töötamise eest makstavat töötasu, ei tehta kindlaks töötasu seda osa, mis on asjaomasest ülemmäärast suurem, ja seda osa, mis on sellest ülemmäärast väiksem, ega kanta saadud suhet üle osalise tööajaga töötamisest tulenevale vähendatud töötasule.

Esimese küsimuse punkt b

41 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma esimese küsimuse punktiga b sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klausli 4 punkte 1 ja 2 ning direktiivi 2006/54 artiklit 4 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt tehakse sellise töötaja tööandjapensioni suuruse arvutamisel, kes on töötanud nii osalise tööajaga kui ka täistööajaga, kindlaks ühtne töötamise määr töösuhte kogukestuse kohta.

42 Raamkokkuleppe klausli 4 punktide 1 ja 2 kohaselt tuleb teha kindlaks, kas osalise tööajaga töötajaid koheldakse halvemini kui täistööajaga töötajaid seetõttu, et arvesse võetavate tööaastate kohta on kehtestatud ühtne töötamise määr.

43 Osalise tööajaga töötamise määra kindlakstegemine näib olevat meetod, mille abil saab hinnata osalise tööajaga töötaja kogu töötatud aega. Seevastu ei saa osalise tööajaga töötajaid puudutava arvutuse tegemisel eeldada, et nad on töötanud osalise tööajaga kogu perioodi vältel.

44 Mars väidab, et arvesse võetavatele tööaastatele ühtse töötamise määra kohaldamine peegeldab pelgalt erinevat tööaega töötatud ajavahemikul, mitte aga sellel perioodil saadud erinevat töötasu. Nimelt hõlmab selle äriühingu sõnul pensionikava kohustust maksta viimase töötasuga seotud pensioni ning töösuhte kestel saadud töötasu ei oma vanaduspensioni arvutamisel tähtsust.

45 Siinjuures ei anna ükski asjaolu Euroopa Kohtu käsutuses olevas toimikus alust järeldada, et mõni teistsugune arvutusmeetod nagu see meetod, mille järgi jagatakse Marsi juures töötatud aeg perioodideks, võimaldaks *pro rata temporis* põhimõttest lähtudes sobivamat ja õiglasemat arvutust.

46 Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes ainsana kohtuasja põhjalikult tunneb, peab kontrollima, kas see on põhikohtuasjas nii, ja eelkõige kontrollima, kas põhikohtuasjas kõne all oleva vanaduspensioni arvutamise meetodiga rikutakse põhimõtet, mille järgimist põhikohtuasjas raamkokkuleppe klausli 4 punktides 1 ja 2 nõutakse.

47 Eeltoodud kaalutlustest lähtudes tuleb esimese küsimuse punktile b vastata, et raamkokkuleppe klausli 4 punkte 1 ja 2 ning direktiivi 2006/54 artiklit 4 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt tehakse sellise töötaja tööandjapensioni suuruse arvutamisel, kes on töötanud nii osalise tööajaga kui ka täistööajaga, kindlaks ühtne töötamise määr töösuhte kogukestuse kohta, juhul kui sellise vanaduspensioni arvutusmeetodiga ei rikuta *pro rata temporis* põhimõtet. Seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Teine küsimus

48 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub teise küsimusega sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikleid 1 ja 2 ning artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette tööandjapensioni, mille suurus vastab ühelt poolt töötatud aja ning teiselt poolt töötamise alguse ja riiklikus pensionikindlustusskeemis ette nähtud üldise pensioniea täitumise vahele jääva aja suhtele, ning mis kehtestavad arvesse võetavate tööaastate ülempiiri.

49 Nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti a kohaselt on otsene diskrimineerimine see, kui ühte isikut koheldakse vanuse tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b kohaselt peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui ilmselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse vanusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealune säte, kriteerium või tava on objektiivselt põhjendatud seadusliku eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

50 Küsimuse kohta, kas esineb vanuse alusel diskrimineerimist, märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et põhikohtuasjas kõne all oleva arvutusmeetodi tagajärg on see, et töötajad, kelle tööaastad täitusid nooremas eas, saavad väiksemat tööandjapensioni kui sama tööandja töötajad, kelle tööaastad täitusid vanemas eas, kuigi tööaastate arv on sama.

51 Nagu Saksamaa valitsus märkis, ei viita siseriiklikud õigusnormid ega pensionikavas ette nähtud ülempiir otseselt vanuse kriteeriumile. Lisaks kohaldatakse põhikohtuasjas kõne all olevaid õigusnorme igas vanuses töötajatele ühtemoodi.

52 Seega tuginevad need õigusnormid mitte otseselt vanuse kriteeriumile, vaid ettevõttes töötatud aja kriteeriumile.

53 Eelotsusetaotlusest ilmneb siiski, et arvesse võetavatele tööaastatele seatud ülempiiriga kaasnev kõrvalmõju tuleb alati ilmsiks juhul, kui töösuhte varem lõpetanud töötaja tööleasumise vanus on väiksem kui pensioniea ja tööaastate ülempiiri vahe. Seega juhul, kui pensioniiga on 65 eluaastat ja arvesse võetavate tööaastate ülempiir on 35 aastat, siis neid varem töölt lahkunud töötajaid, kes alustasid töötamist enne 30aastaseks saamist, koheldakse tööandjapensioni õiguste arvutamisel ebasoodsamalt.

54 Seega tuleb tõdeda, et niisugune erinev kohtlemine tuleneb arvesse võetavatele tööaastatele seatud ülempiiri ja teiste tegurite – nagu pensioniseaduse § 2 lõike 1 esimeses lauses ette nähtud *pro rata temporis* meetodi alusel vähendamine – koosmõjust.

55 Konkreetse vanuserühma ebasoodsam olukord tuleneb niisiis sätete kohaldamisest koostoimes ja konkreetsete parameetrite koosmõjust.

56 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib lisaks, et „abstraktselt võib öelda, et põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormide mõju on seda ebasoodsam, kui töötaja alustas töösuhet noores eas, kui töötati lühikest aega ja kui arvesse võetavatele tööaastatele on seatud madal ülempiir“. Saksamaa valitsus märgib omalt poolt, et põhikohtuasjas kõne all oleva arvutusmeetodi tüüpiline tagajärg „teatud olukordades“ on nooremate töötajate kaudne ebavõrdne kohtlemine, sest ainult nemad saavutavad pensioni fiktiivse ülemmäära arvutamisel tööaastate ülempiiri, mida pensioni arvutamisel arvesse võetakse.

57 Mars märgib seevastu, et esiteks ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohtu teine küsimus põhikohtuasja lahendamiseks vajalik, kuna U. Kleinsteuberi pensioniõiguste arvutamisel tema töötatud aastaid ei vähendatud.

58 Teiseks väidab Mars, et pensioniseaduse § 2 lõike 1 esimeses lauses sätestatud *pro rata temporis* vähendamine ei tähenda alati nooremate töötajate ebasoodsamasse olukorda seadmist ning et see säte on igal juhul kehtestatud mitte vanuse, vaid töötatud aja alusel.

59 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul, kes ainsana tunneb vahetult talle lahendamiseks esitatud kohtuasja, tuleb teostada vajalikku kontrolli, et selgitada välja, kas põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid võivad konkreetsel juhul ja juhuslikest asjaoludest sõltumata põhjustada kaudset ebavõrdset kohtlemist mitte töötatud aja, vaid vanuse alusel.

60 Samuti tuleb tal kontrollida, kas tõstatatud probleem ei ole hüpoteetiline ning kas see on seotud põhikohtuasja poolte vahel vaieldavate faktiliste asjaoludega. Sellele küsimusele ei ole võimalik vastata abstraktselt või hüpoteetiliselt, vaid seda tuleb olenevalt asjaoludest analüüsida iga üksikjuhtumi puhul eraldi.

61 Nimelt tuleb meenutada, et vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale on ELTL artiklis 267 sätestatud liikmesriigi kohtute ja Euroopa Kohtu vahelises koostöömenetluses Euroopa Kohtu ülesanne anda liikmesriigi kohtule tarvilik vastus, mis võimaldaks viimasel tema menetluses oleva kohtuasja lahendada (kohtuotsus, 11.9.2014, B., C-394/13, EU:C:2014:2199, punkt 21 ja seal viidatud kohtupraktika). Koostöö, mis on eelotsusemenetluses esmatähtis, tähendab lisaks seda, et liikmesriigi kohus arvestab Euroopa Kohtule usaldatud ülesandega, mis seisneb liikmesriikide õigusemõistmisele kaasaaitamises, mitte aga üldiste või oletuslike küsimuste kohta nõuandvate arvamuste koostamises (kohtuotsused, 12.6.2003, Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, punkt 32, ja 26.2.2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punkt 42).

62 Juhul kui asjaomane kohus leiab hindamise tulemusena, et esineb niisugune erinev kohtlemine, tuleb meenutada, et direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 kohaselt ei tuleks sellist erinevat kohtlemist pidada diskrimineerimiseks nimetatud direktiivi tähenduses, kui see on õiguspärase eesmärgiga põhjendatud ja kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud.

63 Sellega seoses ilmneb Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormidega taotletakse samal ajal sotsiaalpoliitilist eesmärki, mis on seotud liikuvuse ja pensioniskeemiga, ja tööandjapensioni peamist eesmärki, milleks on ettevõtte töötajate lojaalsuse eest tasu maksmine. Asjaomased õigusnormid võtavad arvesse ka ettevõtte huvi selle vastu, et omandatud õiguste alusel makstava tööandjapensioniga seotud kulud oleksid selged ja kalkuleeritavad.

64 Mars väitis sellega seoses, et asjaomaste õigusnormide ja eelkõige kõnealuse tööandjapensioniskeemi eesmärk on leida omandatud õiguste summa arvutamiseks töösuhte varasema lõpetamise korral kohaldatav reegel, mis vastaks tööandjapensioniskeemi laiale käsitusele, millest juhinduvad tavapärased sotsiaalkindlustusskeemid, ning aidata seeläbi kaasa tööandjapensioni laiemale rakendamisele, kuna tööandja pakub tööandjapensioni vabatahtlikkuse alusel.

65 Tuleb asuda seisukohale, et selliseid eesmärke, millega soovitakse tööhõive- ja sotsiaalkaitsepoliitika raames olemasolevaid huve tasakaalustada, et tagada tööandjapensioni hüvitis, võib pidada üldise huvi eesmärkideks.

66 Põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormide sobivuse kohta tuleb märkida, et niisuguse õiguspäraselt omandatud õiguse arvutusmeetodi kehtestamine töösuhte varasema lõpetamise korral, mis tugineb tegelikult töötatud aja ja kuni üldise pensionieani võimaliku töötamise aja vahelise suhte *pro rata temporis* kestusele ning arvesse võetavate tööaastate ülempiirile, ei näi põhikohtuasjas kõne all oleva tööandjapensioniskeemi eesmärki arvestades ebamõistlik.

67 Sama kehtib põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormide vajalikkuse kohta. Nimelt tuleb rõhutada, et kuni üldise pensionieani ettevõttes töötamist ei ole võimalik mõjutada ilma, et ei soodustata sellise valiku teinud töötajat võrreldes töötajaga, kes lahkub ettevõttest varem. Lisaks ei nähtu Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust ühtegi asjaolu, mis võiks selliste õigusnormide vajalikkuse tõsiselt kahtluse alla seada, ega ühtegi muud arvutusmeetodit – nagu pakkus välja U. Kleinsteuber –, millega oleks võimalik taotletud eesmärke ja eelkõige tööandjapensioni laiema rakendamise eesmärki sama tõhusalt saavutada.

68 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvesse võttes tuleb teisele küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikleid 1 ja 2 ning artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette tööandjapensioni, mille suurus vastab ühelt poolt töötatud aja ning teiselt poolt töötamise alguse ja riiklikus pensionikindlustusskeemis ette nähtud üldise pensioniea täitumise vahele jääva aja suhtele, ning mis kehtestavad arvesse võetavate tööaastate ülempiiri.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (muudetud redaktsioonis) lisatud 6. juuni 1997. aasta osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkte 1 ja 2 ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes artiklit 4 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt tehakse tööandjapensioni suuruse arvutamisel vahet töötasul, mis on riiklikku pensionikindlustusskeemi tehtavate sissemaksete aluseks olevast ülemmäärast väiksem, ja töötasul, mis on sellest ülemmäärast suurem, ning mille kohaselt ei arvutata osalise tööajaga töötamise eest saadud töötasu puhul kõigepealt välja asjaomase täistööajaga töötamise eest makstavat töötasu, ei tehta kindlaks töötasu seda osa, mis on asjaomasest ülemmäärast suurem, ja seda osa, mis on sellest ülemmäärast väiksem, ega kanta saadud suhet üle osalise tööajaga töötamisest tulenevale vähendatud töötasule.

Nimetatud raamkokkuleppe klausli 4 punkte 1 ja 2 ning direktiivi 2006/54 artiklit 4 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt tehakse sellise töötaja tööandjapensioni suuruse arvutamisel, kes on töötanud nii osalise tööajaga kui ka täistööajaga, kindlaks ühtne töötamise määr töösuhte kogukestuse kohta, juhul kui sellise vanaduspensioni arvutusmeetodiga ei rikuta *pro rata temporis* põhimõtet. Seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikleid 1 ja 2 ning artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette tööandjapensioni, mille suurus vastab ühelt poolt töötatud aja ning teiselt poolt töötamise alguse ja riiklikus pensionikindlustusskeemis ette nähtud üldise pensioniea täitumise vahele jääva aja suhtele, ning mis kehtestavad arvesse võetavate tööaastate ülempiiri.

Allkirjad