KOHTUJURISTI ETTEPANEK

YVES BOT

esitatud 7. juulil 2009 [1]

1. Eelotsusetaotlusega palutakse Euroopa Kohtul taas kord täpsustada vanuse alusel diskrimineerimise keeluga seotud õiguslikku regulatsiooni ja selle ulatust ühenduse õiguses. Eelotsusetaotlus annab Euroopa Kohtule võimaluse selgitada, milline ulatus tuleks omistada 22. novembri 2005. aasta otsusele kohtuasjas Mangold. [2]

2. Täpsemalt tuleb Euroopa Kohtul käesolevas kohtuasjas täpsustada vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtte õiguslikku regulatsiooni ning seda, milline on kõnealuse põhimõtte ülesanne olukorras, kus nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, [3] ülevõtmise tähtaeg on möödunud. Eelkõige tuleb kindlaks määrata siseriikliku kohtu roll ja pädevus juhul, kui tõlgendada tuleb siseriiklikku õigusnormi, mis sisaldab vanuse alusel diskrimineerimist, kui põhikohtuasja aluseks olnud asjaolud on aset leidnud pärast direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtaja möödumist ning kohtuasja pooled on kaks eraõiguslikku isikut.

3. Eelotsusetaotlus on esitatud S. Kücükdeveci ja tema endise tööandja Swedex GmbH & Co. KG (edaspidi „Swedex") vahelises kohtumenetluses seoses töölepingu lõpetamisele kohaldatava etteteatamistähtaja arvutamisega.

4. Käesolevas ettepanekus selgitan ma kõigepealt, miks on direktiiv 2000/78 käesolevas kohtuasjas asjakohane õigusnorm, mille põhjal otsustada, kas tegemist on vanuse alusel diskrimineerimisega.

5. Seejärel märgin, et kõnealust direktiivi tuleb minu arvates tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt ei võeta töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aega arvesse, kui arvutatakse töötatud aja pikkust, mis omakorda on aluseks etteteatamistähtaja arvutamisel töölepingu lõpetamise korral.

1 – Algkeel: prantsuse.
2 – Otsus kohtuasjas C-144/04: Mangold (EKL 2005, lk I-9981).
3 – EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79.

6. Lõpuks esitan ma põhjendused, miks minu arvates olukorras, kus eelotsusetaotluse esitanud kohus ei saa siseriiklikku õigust tõlgendada kooskõlas direktiiviga 2000/78, on tal vastavalt ühenduse õiguse ülimuslikkuse põhimõttele ja vanuse alusel diskrimineerimise keeldu arvestades pädevus jätta kohaldamata kõnealuse direktiiviga vastuolus olev siseriiklik õigusnorm ning seda ka juhul, kui tegemist on kahe eraõigusliku isiku vahelise kohtumenetlusega.

I. Õiguslik raamistik

A. *Direktiiv 2000/78*

7. Direktiivi 2000/78 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".

8. Kõnealuse direktiivi artikkel 2 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;

[…]"

9. Kõnealuse direktiivi artikli 3 lõige 1 sätestab:

„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;

[…]”

10. Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõige 1 sätestab:

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

Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

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

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."

11. Vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 18 esimesele lõigule pidid liikmesriigid kõnealuse direktiivi oma õiguskorda üle võtma hiljemalt 2. detsembriks 2003. Kuid sama artikli teise lõigu kohaselt:

„Et arvesse võtta eritingimusi, võivad liikmesriigid pärast 2. detsembrit 2003 vajaduse korral saada kolmeaastase lisaaja, seega kokku kuus aastat, et rakendada käesoleva direktiivi vanuse ja puude alusel diskrimineerimist käsitlevaid sätteid. Sel juhul teatavad nad sellest viivitamata komisjonile. […]"

12. Saksamaa Liitvabariik kasutas seda võimalust, seega tuli direktiivi 2000/78 vanuse ja puude alusel diskrimineerimist käsitlevad sätted kõnealuse liikmesriigi õiguskorda üle võtta hiljemalt 2. detsembriks 2006.

B. *Siseriiklik õigus*

13. Saksa tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch, edaspidi „BGB") § 622 pealkirjaga „Etteteatamistähtajad töösuhete puhul" sätestab:

„1. Töötaja või teenistujaga (töötajaga) võib töösuhte lõpetada nelja nädala pikkuse etteteatamistähtajaga nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu viieteistkümnendal kuupäeval või kalendrikuu lõpus.

2. Töölepingu tööandja poolsel lõpetamisel on etteteatamistähtaja pikkuseks juhul, kui töösuhe on ettevõtte või ettevõtjaga kestnud

– kaks aastat, üks kuu nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu lõpus,

– viis aastat, kaks kuud nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu lõpus,

– kaheksa aastat, kolm kuud nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu lõpus,

– kümme aastat, neli kuud nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu lõpus,

[…]

Töötatud aja kestuse arvutamisel ei võeta arvesse töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aega.” [4]

14. 14. augusti 2006. aasta seaduse võrdse kohtlemise kohta (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), [5] millega direktiiv üle võeti, §-id 1, 2 ja 10 sätestavad:

„§ 1 – Seaduse eesmärk

Käesoleva seaduse eesmärk on takistada igasugust ebasoodsamasse olukorda seadmist, mis põhineb rassilisel või etnilisel päritolul, sool, usutunnistusel või veendumustel, puudel, vanusel või seksuaalsel sättumusel, või see kõrvaldada.

§ 2 – Kohaldamisala

[…]

4. Töösuhte lõpetamise suhtes kehtivad eranditult sätted, mis reguleerivad lõpetamise üld- ja erikaitset.

4 – Viimane lause oli sisuliselt juba olemas 9. juuli 1926. aasta seaduse teenistujatega töösuhte lõpetamisel etteteatamistähtaegade kohta (Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten) § 2 lõikes 1.

5 – *BGBl.* 2006 I, lk 1897.

[…]

§ 10 – Vanuse alusel erineva kohtlemise lubatavus

Olenemata § 8 on erinev kohtlemine vanuse alusel lubatud, kui see on objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud ning põhineb õigustatud eesmärgil. Kõnealuse eesmärgi saavutamise vahendid peavad olema asjakohased ja vajalikud. Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

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

[…]"

II. Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

15. S. Kücükdeveci on sündinud 12. veebruaril 1978. Alates 4. juunist 1996 ehk alates 18. eluaastast töötas ta Swedexis.

16. 19. detsembri 2006. aasta kirjaga teavitas Swedex töötajat töösuhte lõpetamisest alates 31. jaanuarist 2007, arvestades seadusest tulenevat etteteatamistähtaega.

17. 9. jaanuaril 2007 esitatud hagiga vaidlustas S. Kücükdeveci töölepingu lõpetamise Arbeitsgericht Mönchengladbach'is (Saksamaa). Hagi toetuseks väitis ta eelkõige, et töösuhte lõpetamine jõustub alles 30. aprillil 2007, kuna BGB § 622 lõike 2 esimese lause punkti 4 kohaselt pikeneb etteteatamistähtaeg kümne aasta pikkuse töösuhte puhul neljale kuule nii, et töösuhe lõpeb kalendrikuu lõpus.

18. Hageja arvates on BGB § 622 lõike 2 viimase lause puhul, mis sätestab, et enne 25. eluaasta täitumist töötatud aeg jäetakse etteteatamistähtaja arvutamisel arvesse võtmata, tegemist ühenduse õigusega vastuolus oleva vanuse alusel diskrimineerimisega. Seega tuleb kõnealune siseriiklik säte jätta kohaldamata.

19. Kuna Arbeitsgericht Mönchengladbach rahuldas S. Kücükdeveci hagi, otsustas Swedex esitada selle otsuse peale apellatsioonkaebuse Landesarbeitsgericht Düsseldorf'ile (Saksamaa).

20. Eelotsusetaotluses märgib kõnealune kohus, et isegi kui tööhõive kaitse kujundamine võib kaudselt mõjutada tööandjate poolset tegevust tööle võtmisel, ei ole tõendatud, et 25. eluaasta vanusekünnis konkreetselt järgiks ja täidaks tööhõive- ja tööjõuturupoliitika valdkondade eesmärke.

21. Kõnealuse kohtu arvates põhineb etteteatamistähtaja pikendamise sidumine miinimumvanusega üldiselt Saksa seadusandja sotsiaal- ja perekonnapoliitilistel seisukohtadel ning oletusel, et töötuse tagajärjed puudutavad vanemaid töötajaid nende perekondlike ja majanduslike kohustuste ning väheneva tööalase paindlikkuse ja liikuvuse tõttu rohkem. Seega peegeldab BGB § 622 lõike 2 viimane lause seadusandja hinnangut, et noorem töötaja reageerib üldiselt kergemalt ja kiiremini oma töökoha kaotusele ning et temalt võib vanuse tõttu oodata suuremat paindlikkust ja liikuvust. Vastavalt eesmärgile kaitsta vanemaid ja kauem töötanud töötajaid sätestab BGB § 622 lõige 2 sõnaselgelt, et enne 25. eluaasta täitumist töötatud aega ei võeta arvesse ning et alles sellest vanusest alates kohaldatakse töötaja suhtes vastavalt ettevõttes töötatud ajale pikemaid etteteatamistähtaegu.

22. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole veendunud, et BGB § 622 lõike 2 viimane lause on põhiseadusega vastuolus. See-eest kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas kõnealune säte on kooskõlas ühenduse õigusega.

23. Täpsemalt kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus selles, kas arvestades Euroopa Kohtu mõttekäiku eespool viidatud otsuses Mangold ning selles esitatud „asjaomase tööturu struktuuriga seotud kaalutlus[i] ja asjaomase isiku olukor[da]", on ebavõrdset kohtlemist võimalik objektiivselt põhjendada vastavalt ühenduse õiguse üldpõhimõtetele või lähtudes direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikest 1.

24. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab ka, et Euroopa Kohtu praktikast tulenevalt ei saa kõnealusel direktiivil olla vahetut õigusmõju põhikohtuasjale. Samuti märgib ta, viidates kahele hiljutisele Euroopa Kohtu otsusele, milles tuletatakse meelde ja täpsustatakse siseriiklikele kohtutele kehtivat kooskõlalise

tõlgendamise kohustust, [6] et selle eeldus on, et siseriiklikke õigusnorme on võimalik tõlgendada. Kui kohaldatakse kriteeriume, mille kohaselt peab seaduse sätete tõlgendamisel arvestama mitte üksnes sätte sõnastust, vaid ka selle õiguslikku konteksti ning eesmärke, mida seadusandja on selgelt taotlenud õigusaktiga, mille osaks see säte on, [7] leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et BGB § 622 lõike 2 viimast lauset, mille sõnastus on üheti mõistetav, ei ole võimalik tõlgendada.

25. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib seega, millised järeldused peab siseriiklik kohus tegema sellest, et kõnealune säte võib olla vastuolus ühenduse õiguse üldpõhimõttega, mille kohaselt on vanuse alusel diskrimineerimine keelatud.

26. Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab sellega seoses, et Saksa kohtud on põhiseaduse alusel kohustatud kohaldama kehtivaid õigusakte. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on kaheldav, et eespool viidatud kohtuotsust Mangold tuleks mõista nii, et siseriiklikele kohtutele on antud pädevus ühenduse esmase õiguse kohaldamisel jätta arvesse võtmata vastuolus olevaid siseriiklikke sätteid. Selline olukord võib kaasa tuua ohu, et kohtupraktika erineb liikmesriigiti, kuna liikmesriikide kohtutel on õigus otsustada, kas kohaldada siseriiklikku õigust või mitte, vastavalt sellele, kas nende arvates see on või ei ole kooskõlas ühenduse esmase õigusega. Eelneva arutluskäigu tulemusel palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul täpsustada, kas ta soovis eespool viidatud kohtuotsuses Mangold välistada, et siseriiklikud kohtud peaksid siseriikliku õiguse alusel olema kohustatud esitama eelotsusetaotluse enne, kui nad võivad tõdeda, et siseriiklikku õigusnormi ei saa kohaldada, kuna see on vastuolus ühenduse esmase õigusega. Lõpuks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Euroopa Kohtu eespool viidatud otsusest Mangold tulenev vastuolus oleva siseriikliku õiguse kohaldamata jätmise nõue tekitab küsimuse normi adressaadi õiguspärasest ootusest seoses kehtiva õiguse kohaldamisega, seda enam, kui tekib küsimus, kas asjakohased õigusnormid on kooskõlas ühenduse õiguse üldpõhimõtetega.

27. Neil asjaoludel otsustas Landesarbeitsgericht Düsseldorf esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. a) Kas siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt tööandjale töölepingu lõpetamisel siduvad etteteatamise tähtajad pikenevad järk-järgult vastavalt töötatud aja kasvavale kestusele, kuid seejuures ei võeta arvesse töötaja enne 25. eluaasta täitumist

6 – 5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01–C-403/01: Pfeiffer jt (EKL 2004, lk I-8835, punkt 119) ja 4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt (EKL 2006, lk I-6057, punkt 124).

7 – Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab sellega seoses Bundesverfassungsgericht'i 7. juuni 2005. aasta otsusele ja Euroopa Kohtu 7. detsembri 2006. aasta otsusele kohtuasjas C-306/05: SGAE (EKL 2006, lk I-11519, punkt 34).

töötatud aega, rikub ühenduse õigusest tulenevat vanuse alusel diskrimineerimise keeldu, nimelt EÜ esmast õigust või […] direktiivi 2000/78/EÜ?

b) Kas õigustuseks sellele, et tööandja peab noorema töötajaga töölepingu ülesütlemisel järgima vaid üldist etteteatamise tähtaega, võib olla asjaolu, et tööandjal on personalialast paindlikkust puudutav majanduslik huvi, mida võiks pikem etteteatamistähtaeg kahjustada, ning see, et noorematele töötajatele ei võimaldata (vanematele töötajatele pikemate etteteatamistähtaegade näol antavat) kaitset seoses nende töötaja seisundiga ning töölepingu tingimuste kokkuleppimisega, näiteks eeldatakse neilt nende vanuse ja/või väiksemate sotsiaalsete, perekondlike või isiklike kohustuste tõttu kõrgemat ametialast ja isiklikku paindlikkust ja liikuvust?

2. Juhul kui vastus esimese küsimuse punktile a on jaatav ja esimese küsimuse punktile b eitav:

Kas liikmesriigi kohus peab eraõiguslike isikute vahelises asjas jätma ühenduse õigusega ilmselt vastuolus oleva sätte kohaldamata või tuleb arvesse võtta õigusnormi adressaatide õiguspärast ootust, et kohaldatakse siseriiklikku kehtivat seadust, ning jätta siseriikliku seaduse kohaldamata alles siis, kui Euroopa Kohus on teinud otsuse vaidlustatud sätte või sellega olulises osas sarnase sätte kohta?"

III. Õiguslik analüüs

A. *Esimene küsimus, punktid a ja b*

28. Kõnealuse esimese küsimusega soovitakse sisuliselt teada, kas ühenduse õigust tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt ei võeta töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aega arvesse etteteatamistähtaja arvutamisel töölepingu lõpetamise korral. Enne sellele küsimusele vastamist tuleb vastavalt eelotsusetaotluse esitanud kohtu palvele täpsustada, milline on käesolevas kohtuasjas ühenduse võrdlusnorm, st kas see on vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõte, mis on Euroopa Kohtu arvates üks ühenduse õiguse üldpõhimõtetest, [8] või direktiiv 2000/78.

8 – Eespool viidatud kohtuotsus Mangold (punkt 75).

1. Milline on ühenduse võrdlusnorm?

29. Minu arvates peaks põhikohtuasja sarnase olukorra puhul võrdlusnorm olema direktiiv 2000/78, mille põhjal otsustada, kas tegemist on ühenduse õiguse kohaselt keelatud vanuse alusel diskrimineerimisega.

30. Meenutagem kõigepealt, et direktiivi 2000/78 pealkirjast, preambulist, sisust ning eesmärgist tuleneb, et selle direktiiviga soovitakse luua üldine kord, mis tagaks kõigile isikutele töö saamisel ja kutsealale pääsemisel võrdse kohtlemise, pakkudes neile tõhusat kaitset diskrimineerimise vastu direktiivi artiklis 1 nimetatud alustel, sealhulgas vanuse alusel. [9]

31. Tuletan meelde, et põhikohtuasja aluseks olevad asjaolud ilmnesid pärast kõnealuse direktiivi ülevõtmiseks Saksamaa Liitvabariigile ette nähtud tähtaja möödumist, st pärast 2. detsembrit 2006.

9 – 16. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa (EKL 2007, lk I-8531, punkt 42).

32. Pealegi ei ole minu meelest kahtlust, et asjaomane siseriiklik õigusnorm kuulub kõnealuse direktiivi kohaldamisalasse. Meenutagem sellega seoses, et direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c kohaselt „kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris […], kui kõne all on […] töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu". Kuna BGB § 622 puhul on tegemist sättega, mis reguleerib üht tingimust, mille alusel võib töölepingu lõpetada, siis tuleb seda pidada kõnealuse direktiivi kohaldamisalasse kuuluvaks.

33. Järgnev analüüs, mille eesmärk on välja selgitada, kas BGB § 622 lõike 2 viimane lause on vastuolus ühenduse õiguses sätestatud vanuse alusel diskrimineerimise keeluga, põhineb seega peamiselt direktiivi 2000/78 sätetel, mis täpsustavad, mida tuleb pidada ühenduse õigusega vastuolus olevaks erinevaks kohtlemiseks vanuse alusel. Kõnealune direktiiv moodustab seega üksikasjaliku raamistiku, mille alusel otsustada, kas tegemist on vanuse alusel diskrimineerimisega töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

34. Eelöeldust lähtuvalt ei näe ma mingit põhjust omistada vanusel põhineva diskrimineerimise keelu üldpõhimõttele iseseisvat ulatust, tõlgendades üksnes seda, kuna sellise seisukoha oluline puudus oleks see, et direktiiv 2000/78 kaotaks nii igasuguse kasuliku mõju. See ei tähenda siiski, et vanuse alusel diskrimineerimise keeld, mis on ühen-

duse õiguse üldpõhimõte, ei mängi mingit rolli käesoleva eelotsusetaotluse analüüsimisel. Kuna see on lahutamatult seotud direktiiviga 2000/78, mille peamine eesmärk on lihtsustada selle rakendamist, siis tuleb kõnealust üldpõhimõtet arvesse võtta (nagu ma selgitan teise eelotsuse küsimuse vastuse raames) juhul, kui on vaja kindlaks määrata, kas ja millistel tingimustel võib direktiivile 2000/78 tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses.

35. Pärast seda täpsustust tuleb järgmiseks vaadelda, kas direktiivi 2000/78 ja eelkõige selle artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm nagu BGB § 622 lõike 2 viimane lause.

2. Kas BGB § 622 lõike 2 viimane lause on vastuolus direktiiviga 2000/78?

36. Märgin kõigepealt, et kuna BGB § 622 lõike 2 viimane lause jätab töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aja arvesse võtmata, kui arvutatakse töötatud aja kestust, mis omakorda on aluseks etteteatamistähtaja arvutamisel töölepingu lõpetamise korral, siis kehtestab see direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikes 1 ja lõike 2 punktis a nimetatud erineva kohtlemise, mis põhineb otseselt vanusel. BGB § 622 lõike 2 viimane lause sätestab otseselt halvema kohtlemise sellistele töölt vabastatud töötajatele, kes alustasid töösuhet töötajaga enne 25. eluaastat, võrreldes selliste töölt vabastatud töötajatega, kes alustasid töösuhet kõrgemas vanuses. Lisaks tähendab kõnealune meede seda, et noori töötajaid koheldakse vanematest töötajatest halvemini, kuna nagu S. Kücükdeveci olukord näitab, võib juhtuda nii, et neile ei kohaldata kaitsemehhanismi, mille puhul töösuhte lõpetamisest etteteatamise tähtajad pikenevad järkjärgult vastavalt ettevõttes töötatud ajale.

37. Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimesest lõigust nähtub siiski, et sellist erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta kõnealuse direktiivi artikli 2 kohaselt keelatud 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". Kõnealused õigustatud eesmärgid, mis tulenevad sotsiaalpoliitikast, [10] võivad seega õigustada erinevat kohtlemist vanuse alusel, millest direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 teises lõigus tuuakse mitmesuguseid näiteid.

10 – 5. märtsi 2009. aasta otsus kohtuasjas C-388/07: Age Concern England (EKL 2009, lk I-1569, punkt 46).

38. Saksamaa Liitvabariigi esindaja selgitas kohtuistungil üldist konteksti, milles 25. eluaasta vanusekünnis sätestati. Selgus, et Saksa seadusandja kehtestas 1926. aastal süsteemi, mille kohaselt töösuhte lõpetamisest etteteatamise tähtajad pikenevad järkjärgult vastavalt töösuhte kestusele. Sellega, et töötatud aja arvestamisele kehtestati 25. eluaasta vanusekünnis, sooviti tööandjad osaliselt vabastada kõnealusest etteteatamistähtaegade järkjärgulisest pikenemisest. Tundub, et tegemist on sättega, mis lihtsustas poliitilise kompromissi saavutamist põhimeetme ehk etteteatamistähtaegade pikenemise vastuvõtmiseks. Lisaks paistab kõnealuse meetme eesmärk olevat anda tööandjatele vabamad käed töölepingu lõpetamisel noorte töötajatega; selline paindlikkus nooremate töötajate puhul kergendab teataval määral koormat, mis tuleneb tööandjatele etteteatamistähtaegade järkjärgulisest pikenemisest vastavalt töösuhte kestusele. Teiste sõnadega üritas Saksa seadusandja leida tasakaalu ettevõttes töötatud aja pikkusest sõltuva töötajate kaitse tugevdamise ja tööandjate huvides oleva paindliku personalihalduse vahel.

39. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgitused võimaldavad samuti täpsustada konteksti, milles BGB § 622 lõige 2 vastu võeti. Üldiselt võttes on kõnealuse paragrahvi eesmärk vanemate töötajate kaitse töötuse eest. Saksa seadusandja lähtus eeldusest, et töötus puudutab vanemaid töötajaid enam kui nooremaid töötajaid, kuna vanematel töötajatel on perekondlikud ja majanduslikud kohustused, mida nooremate töötajatel üldiselt ei ole, ning kuna nende tööalane liikuvus on ka vähesem. Tundub, et vaidlusaluse sätte vastuvõtmise ajal, st 20. sajandi alguses, rajasid töötajad, kes olid peamiselt meessoost, perekonna enamasti ligikaudu 30-aastaselt. Kuna neil enamasti enne kõnealust vanust ei olnud perekondlikke kulutusi, siis kaitses nooremaid töötajaid piisavalt üldise etteteatamistähtaja kohaldamine. Pealegi reageerivad nooremad töötajad töökoha kaotusele kergemalt ja kiiremini.

40. Lisaks väideti, et 25. eluaasta vanusekünnist võib vaadelda ka nii et, sellega taotletakse tööhõive- ja tööturupoliitika õigustatud eesmärki, kuna see aitab vähendada noorte töötajate kõrgemat töötuse taset, luues tingimused, millega on võimalik lihtsustada kõnealuse vanusegrupi töölevõttu. Teiste sõnadega – see, et tööandja peab järgima üksnes üldist etteteatamistähtaega, ärgitab tööandjaid palkama rohkem noori töötajaid.

41. Kas eeltoodud selgitustest lähtudes saab öelda, et BGB § 622 lõike 2 viimase lausega, mis sätestab, et arvesse ei võeta töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aega, taotletakse õigustatud eesmärki direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses, st sotsiaalpoliitikast tulenevat eesmärki?

42. Arvan, et töösuhte lõpetamisest etteteatamise tähtaja järkjärgulist pikenemist vastavalt ettevõttes töötatud aja kestusele tuleb eristada meetmest, mis kehtestab sellise pikenemise kohaldamise miinimumvanuseks 25 eluaastat.

43. Pikema etteteatamistähtaja eesmärk on selgelt kaitsta töötajaid, kelle puhul Saksa seadusandja leiab, et nende kohanemisvõime on vähenenud ja neil on töö leidmine keerulisem, kui nad on pikka aega töötanud ühes ettevõttes. Juhul kui tööandja otsustab töösuhte lõpetada töötajaga, kes on tema juures töötanud pikka aega, siis lihtsustab pikem etteteatamistähtaeg kindlasti kõnealuse töötaja siirdumist uuele tööle ja eelkõige uue töö otsimist. Sellist töölt vabastatud töötajate kaitset, mis tugevneb vastavalt ettevõttes töötatud aja pikkusele, võib minu arvates käsitleda tööhõive- ja tööturupoliitika eesmärki taotlevana direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses.

44. Seevastu õigustatud eesmärgi määratlemine sama sätte tähenduses on keerukam enne 25. eluaastat töötatud aja arvesse võtmata jätmise puhul.

45. Esiteks, mis puutub väitesse, et selline meede mõjutab positiivselt nooremate töötajate värbamist, siis see tundub mulle pehmelt öeldes teoreetiline. Samas on selge, et lühikesed etteteatamistähtajad mõjutavad kindlasti negatiivselt nooremate töötajate uue töö otsinguid. Seega ei edenda minu arvates etteteatamistähtaegade pikendamisele 25. eluaasta vanusekünnise kehtestamine nooremate töötajate kutsealast integreerimist direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 punkti a tähenduses.

46. Kõnealuse meetme peamine eesmärk, sellisena nagu see nähtub meetme üldisest kontekstist, on võimaldada tööandjatel paindlikumalt juhtida töötajate kategooriat, mis koosneb noorematest töötajatest, kuna Saksa seadusandja on leidnud, et nimetatud töötajad vajavad töösuhte lõpetamise puhul vähem kaitset kui vanemad töötajad. Probleem seisneb seega selles, kas kõnealust tööandjate huvi juhtida paindlikumalt üht töötajate kategooriat võib pidada kuuluvaks direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikes 1 nimetatud sotsiaalpoliitikast tulenevate eesmärkide, nagu tööhõive- ja tööturupoliitika eesmärkide hulka.

47. Eespool viidatud otsuses kohtuasjas Age Concern England märkis Euroopa Kohus, et üldiste huvide arvestamise poolest eristuvad õigustatud eesmärgid konkreetse tööandja olukorraga seotud põhjendustest, nagu kulude vähendamine või konkurentsivõime parandamine, ilma et oleks võimalik välistada,

et siseriiklik õigusnorm on tööandjate suhtes õigustatud eesmärkide saavutamise osas teataval määral paindlik. [11] Järeldan sellest, et Euroopa Kohus ei välista võimalust, et tööhõive- ja tööturupoliitikaga seotud siseriiklik meede võib avalduda võimalusena olla „teataval määral paindlik". Mul on siiski raske nõustuda, et selline tööandjatele antud paindlikkus võiks iseenesest olla õigustatud eesmärk. Ka Euroopa Kohus on täpsustanud, et „õigustatud" eesmärgid direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses arvestavad „üldisi huve". Kuid selline üldise huvi mõõde puudub meetme puhul, millega sätestatakse enne 25. eluaastat töötatud aja arvesse võtmata jätmine, mis lõppkokkuvõttes tähendab seda, et üks töötajate kategooria, käesoleval juhul kõige nooremad töötajad, jääb töölepingu lõpetamise puhul kohaldatava kaitse kohaldamisalast välja.

48. Lisaks kahtlen ma, kas üks BGB § 622 lõike 2 viimase lause eeldustest, mille kohaselt nooremad töötajad reageerivad töökoha kaotusele teistest töötajatest kergemalt ja kiiremini, on ikka asjakohane. Noorte töötuse oluline määr ühiskonnas kummutab selle eelduse, mis oli võib-olla põhjendatud 1926. aastal, kuid mis enam ei kehti.

49. Seetõttu leian, et meede, mis sätestab, et töösuhte lõpetamisest etteteatamise tähtaegade arvutamisel ei võeta arvesse töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aega, ei taotle õigustatud eesmärki direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses.

50. Igal juhul, isegi kui Euroopa Kohus peaks otsustama, et kõnealune meede taotleb sellist sotsiaalpoliitika õigustatud eesmärki nagu tööhõive- ja tööturupoliitikaga seotud eesmärgid, leian ma, et kõnealune meede läheb kaugemale sellest, mis on asjakohane ja vajalik kõnealuste eesmärkide saavutamiseks.

51. Liikmesriikidel on kahtlemata laiaulatuslik kaalutlusõigus mitte ainult selles osas, millist eesmärki tööhõive- ja sotsiaalpoliitika vallas nad peaksid järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamise vahendite valikul. [12] Kuid Euroopa Kohus on ka märkinud, et lihtsalt üldised väited, et teatav meede on osa tööhõive-, tööturu- või kutseõppepoliitikast, ei ole piisavad tõendamaks, et selle meetme eesmärk võib õigustada vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõttest erandi tegemist, ning selliste väidete alusel ei ole võimalik mõistlikult järeldada, et valitud vahendid on selle eesmärgi saavutamiseks sobivad. [13] Seega, isegi kui oletada, et BGB § 622 lõike 2 viimase

11 – Punkt 46.

12 – Eespool viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa (punkt 68).

13 – Eespool viidatud kohtuotsus Age Concern England (punkt 51).

lausega taotletakse nooremate töötajate värbamise lihtsustamise eesmärki ja seega kõnealuse töötajate kategooria kutsealast integreerimist, ei toeta seda väidet ükski konkreetne asjaolu ega ole mingit tõendust, et kõnealune meede oleks sobiv sellise eesmärgi saavutamiseks. Seega ei ole kõnealuse meetme asjakohasus ja vajalikkus minu arvates tõendatud.

52. Pealegi toob BGB § 622 lõike 2 viimase lause kohaldamine kaasa olukorra, kus kõik töötajad, kes on alustanud töösuhet enne 25. eluaastat ning kellega, nagu S. Kücükdeveciga, on töösuhe lõpetatud veidi peale kõnealusesse ikka jõudmist, jäävad üldiselt, olenemata nende isiklikust ja perekondlikust olukorrast ja haridustasemest, ilma olulisest osast töötajate kaitsest töölepingu lõpetamise puhul. Lisaks on minu arvates see 1926. aastal sätestatud üldine erand jäetud jõusse, ilma et oleks tõendatud sellise vanusekünnise kehtestamise jätkuvat asjakohasust kõnealuse töötajate kategooria tänapäevase majandusliku ja sotsiaalse olukorra puhul.

53. Seetõttu teen Euroopa Kohtule ettepaneku otsustada, et direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm, nagu põhikohtuasjas arutusel olev, mis sätestab üldiselt, et töösuhte lõpetamisest etteteatamise tähtaegade arvutamisel ei võeta arvesse töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aega.

B. *Teine küsimus*

54. Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, millised järeldused peab ta tegema BGB § 622 lõike 2 viimase lause vastuolust direktiiviga 2000/78. Eelkõige – kas ta peab jätma kõnealuse siseriikliku sätte kohaldamata, kui ta käsitleb eraõiguslike isikute vahelist vaidlust? Ning kas siseriiklikul kohtul on kohustus esitada Euroopa Kohtule eelotsusetaotlus enne, kui ta võib jätta kohaldamata ühenduse õigusega vastuolus oleva siseriikliku sätte?

55. Viimane küsimus ei vaja minu arvates üksikasjalikku analüüsi. Alates 9. märtsi 1978. aasta otsusest kohtuasjas Simmenthal [14] on olnud selge, et siseriiklik kohus kui üldine ühenduse kohus peab kohaldama ühenduse õigust tervikuna ja kaitsma õigusi, mis see üksikisikutele annab, ning jätma kohaldamata iga ühenduse õigusega vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi. See siseriikliku kohtu kohustus jätta kohaldamata siseriiklikud sätted, mis takistavad ühenduse õigusnormide tõhusat toimimist, ei eelda vähemalgi määral seda, et enne tuleb Euroopa Kohtule esitada eelotsusetaotlus, kuna muidu muutuks siseriiklikele kohtutele EÜ artikli 234 teise lõiguga ette nähtud võimalus esitada eelotsusetaotlus enamikul juhtudel üldiseks eelotsusetaotluse esitamise kohustuseks.

14 – Otsus kohtuasjas 106/77: Simmenthal (EKL 1978, lk 629).

56. Seevastu eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimuse esimene osa on keerulisem ning Euroopa Kohtu praktikast ei leia sellele ühest vastust.

57. Euroopa Kohus on aga mitu korda andnud selge vastuse küsimusele, kas eraõiguslike isikute vahelises kohtuvaidluses saab tugineda sellisele direktiivile, mille liikmesriik on siseriiklikku õigusse üle võtnud puudulikult või on jätnud üle võtmata. Euroopa Kohus on järjekindlalt otsustanud, et direktiivi kui sellisega ei saa panna üksikisikule kohustusi ning seda ei saa kasutada üksikisiku vastu. Euroopa Kohtu arvates järeldub sellest, et isegi direktiivi selget, täpset ja tingimusteta sätet, mille eesmärk on anda üksikisikutele õigusi või panna neile kohustusi, ei saa kohaldada üksnes eraisikutevahelises menetluses. [15] Seega keeldub Euroopa Kohus astumast sammu, mille tagajärg oleks direktiivide samastamine määrustega, andes ühendusele pädevuse sätestada vahetu õigusmõjuga kohustusi eraõiguslikele isikutele, ehkki tegelikult on tal selline pädevus vaid valdkondades, kus ta võib anda määrusi. [16] Selline seisukoht on kooskõlas direktiivi erilise iseloomuga, kuna määratluse kohaselt saab direktiiv panna otseselt kohustusi üksnes liikmesriikidele, kellele see on adresseeritud, ning see saab üksikisikutele panna kohustusi vaid siseriiklike ülevõtmismeetmete vahendusel. [17]

58. Euroopa Kohus on kompenseerinud seda direktiivide horisontaalse vahetu õigusmõju jäika keeldu sellega, et on rõhutanud selliste alternatiivsete lahenduste olemasolu, millega on võimalik rahuldada sellise üksikisiku vajadusi, kes tunneb, et tema huve on direktiivi ülevõtmata jätmise või puuduliku ülevõtmisega kahjustatud.

59. Esimene leevendus direktiivide horisontaalse vahetu õigusmõju puudumisele on siseriikliku kohtu kohustus tõlgendada siseriiklikku õigust, arvestades võimalikult suures ulatuses asjakohase direktiivi sõnastust ja eesmärki, et saavutada direktiiviga sätestatud tulemus. [18] Põhimõte, mille kohaselt tuleb siseriiklikku õigust tõlgendada vastavuses ühenduse õigusega, nõuab, et siseriiklik kohus teeks kõik, mis on tema pädevuses, arvestades siseriiklikku õigust tervikuna ning kasutades siseriiklikus õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada asjassepuutuva direktiivi täieulatuslik rakendamine ja saavutada direktiivi eesmärgiga kooskõlas olev tulemus. [19]

60. Eespool viidatud kohtuotsuses Pfeiffer jt täpsustas Euroopa Kohus seoses eraõiguslike isikute vahelise kohtumenetlusega, kuidas peab siseriiklik kohus toimima, ning vähendas veel veidi vahet kooskõlalisele tõlgendamisele tuginemise võimaluse ja direktiivile tugine-

15 – 7. juuni 2007. aasta otsus kohtuasjas C-80/06: Carp (EKL 2007, lk I-4473, punkt 20 ja seal viidatud kohtupraktika).

16 – 14. juuli 1994. aasta otsus kohtuasjas C-91/92: Faccini Dori (EKL 1994, lk I-3325, punkt 24).

17 – Vt Simon, D., *La directive européenne,* Dalloz, 1997, lk 73.

18 – Vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer (punkt 113 ja seal viidatud kohtupraktika), samuti 23. aprilli 2009. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-378/07–C-380/07: Angelidaki jt (EKL 2009, lk I-3071, punkt 197).

19 – Eespool viidatud kohtuotsus Angelidaki jt (punkt 200).

mise võimaluse vahel, selleks et jätta kohaldamata vastuolus olev siseriiklik õigus. Euroopa Kohus märkis, et kui siseriikliku õiguse poolt tunnustatud tõlgendusmeetodite kohaldamine lubab teatud tingimustes siseriiklikku õigusnormi tõlgendada viisil, mis välistab vastuolu mõne teise siseriikliku õigusnormiga, või kitsendada sel eesmärgil selle sätte kohaldamisala, kohaldades seda vaid määral, milles see on teise normiga kooskõlas, on siseriiklik kohus kohustatud neid meetodeid kasutama, et saavutada asjaomase direktiiviga ettenähtud eesmärk. [20]

61. Samas piiravad liikmesriigi kohtu kohustust viidata asjakohaste siseriiklike õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel direktiivile õiguse üldpõhimõtted, eelkõige õiguskindluse ja tagasiulatuva jõu puudumise põhimõte, ning see ei või olla aluseks siseriikliku õiguse *contra legem* tõlgendusele. [21]

62. Teine leevendus direktiivide horisontaalse vahetu õigusmõju puudumisele muutub asjakohaseks just nimelt juhul, kui direktiivis sätestatud eesmärki ei ole võimalik saavutada tõlgendamisega. Nimelt on liikmesriigid ühenduse õigusest tulenevalt kohustatud hüvitama kahju, mille nad on tekitanud üksikisikutele direktiivi ülevõtmata jätmisega, ning seda juhul, kui täidetud on kolm tingimust. Esiteks peab asjassepuutuva direktiivi eesmärk olema üksikisikutele õiguste andmine. Nende õiguste sisu peab saama määratleda selle direktiivi sätete alusel. Kolmanda asjaoluna peab liikmesriigi kohustuse rikkumise ja tekkinud kahju vahel olema põhjuslik seos. [22]

63. Kolmas leevendus seisneb direktiivide horisontaalse vahetu õigusmõju lahutamises direktiividele tuginemise võimalusest direktiividega vastuolus oleva siseriikliku õiguse kohaldamata jätmiseks ka eraõiguslike isikute vahelises kohtuvaidluses. Kõnealune lahendus tähendab seda, et ehkki direktiividega ei saa asendada puuduvaid või puudulikke siseriiklikke õigusnorme selleks, et panna üksikisikule kohustusi, siis võib nendele vähemalt tugineda nendega vastuolus oleva siseriikliku õiguse kohaldamata jätmiseks, nii et siseriiklik kohus kohaldab eraõiguslike isikute vahelise kohtuvaidluse lahendamisel ainult siseriiklikku õigust, millest on kõrvale jäetud direktiiviga vastuolus olevad sätted.

64. Euroopa Kohus ei ole siiski kunagi üldiselt ja sõnaselgelt tunnustanud direktiivide nn „asendamise" (*substitution*) vahetu õigusmõju

20 – Eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt (punkt 116).

21 – Eespool viidatud kohtuotsus Angelidaki jt (punkt 199 ja seal viidatud kohtupraktika).

22 – *Ibidem* (punkt 202 ja seal viidatud kohtupraktika).

ja siseriiklike õigusnormide kohaldamata jätmiseks (*exclusion*) direktiividele tuginemise võimaluse lahutamist.[23] Kolmanda leevenduse kohaldamisala on seega praegu väga kitsas.[24]

65. Kokkuvõtlikult on kohtupraktika praegune suund seoses direktiivide õigusmõjuga eraõiguslike isikute vahelistes kohtuasjades järgmine. Euroopa Kohus on endiselt vastu direktiivide horisontaalse vahetu õigusmõju tunnustamisele ning tundub olevat arvamusel, et kaks peamist leevendust, st kooskõlalise tõlgendamise kohustus ja liikmesriikide vastutus ühenduse õiguse rikkumise korral, on enamikul juhtudel piisavad nii selleks, et tagada direktiivide täielik toime, kui ka selleks, et rahuldada üksikisikuid, kes tunnevad, et liikmesriikide õigusvastane käitumine on nende huve kahjustanud.

66. Eelotsusetaotluse esitanud kohtule antav vastus võiks seega traditsiooniliselt seisneda eespool esitatud kohtupraktika meenutamises ja selles võiks märkida, et siseriiklik kohus on kohustatud kasutama kõiki tema käsutuses olevaid vahendeid selleks, et tõlgendada siseriiklikku õigust kooskõlas direktiivi 2000/78 taotletava eesmärgiga, ning kui ta sellist tõlgendust rakendada ei saa, peab ta soovitama S. Kücükdevecil esitada kahju hüvitamise hagi Saksamaa Liitvabariigi vastu kõnealuse direktiivi mittetäieliku ülevõtmise tõttu.

67. Järgmistel põhjustel ei tee ma siiski Euroopa Kohtule ettepanekut niimoodi toimida.

68. Esiteks, nagu Landesarbeitsgericht Düsseldorf põhjendatult märgib, kehtib kooskõlalise tõlgendamise kohustus vaid juhul, kui asjaomaseid siseriiklikke õigusnorme on võimalik tõlgendada. Kuid kõnealune kohus leiab, et seda ei saa teha BGB § 622 lõike 2

23 – Üldiseks selgituseks nende ühenduse õiguse kahe mõju eristamise kohta vt eelkõige kohtujurist Léger' 11. jaanuari 2000. aasta ettepanek kohtuasjas C-287/98: Linster, milles otsus tehti 19. septembril 2000 (EKL 2000, lk I-6917, ettepaneku punktid 24–90), samuti Simon, D., „Synthèse générale", *Les principes communs d'une justice des États de l'Union européenne, Actes du colloque des 4 et 5 décembre 2000,* La Documentation franēaise, Paris, 2001, lk 321, milles tõdetakse, et „kui Euroopa Kohus ei omista teatavatele ühenduse õiguse sätetele vahetut õigusmõju, siis tuleneb see lihtsalt asjaolust, et siseriiklikud kohtud *ei saa* kõnealuseid sätteid kohaldada ilma, et see sunniks neid ületama oma õigusemõistmise ülesande volitusi ning asuma siseriikliku seadusandja asemele, kellel on sellisel juhul kaalutlusruum, mida kohus ei saa kasutada, rikkumata võimude lahususe aluspõhimõtteid" (lk 332). Sellega, et direktiividele võidakse tugineda siseriiklike õigusnormide kohaldamata jätmiseks, ei kahjustata vähemalgi määral kõnealuse kaalutlusruumi kasutamist. Eesmärk on üksnes kontrollida, et kaalutlusruumi kasutamisel ei ole liikmesriik ületanud kõnealuse kaalutlusruumi piire.

24 – 30. aprilli 1996. aasta otsust kohtuasjas C-194/94: CIA Security International (EKL 1996, lk I-2201) ja 26. septembri 2000. aasta otsust kohtuasjas C-443/98: Unilever (EKL 2000, lk I-7535) nimetatakse tihti kohtuotsusteks, milles tunnistatakse õigust tugineda direktiividele siseriiklike õigusnormide kohaldamata jätmiseks eraõiguslike isikute vahelise kohtuvaidluse puhul. Euroopa Kohus on leidnud, et sellised tehnilised eeskirjad, millest ei ole teatatud vastavalt nõukogu 28. märtsi 1983. aasta direktiivile 83/189/EMÜ, millega nähakse ette tehnilistest standarditest ja eeskirjadest teatamise kord (EÜT L 109, lk 8), kuigi nendest teatamata jätmine on Euroopa Kohtu arvates „oluline menetlusnormi rikkumine", peab siseriiklik kohus jätma kohaldamata ka eraõiguslike isikute vahelise kohtuvaidluse raames (eespool viidatud kohtuotsused CIA Security International, punkt 48, ja Unilever, punkt 50). Euroopa Kohus põhjendas seda traditsioonilise kohtupraktikaga võrreldes erinevale seisukohale asumist sellega, et „direktiiv 83/189 ei määratle vähemalgi määral selle õigusnormi materiaalset sisu, mille alusel siseriiklik kohus peab lahendama tema menetluses oleva kohtuasja. Direktiiv ei anna üksikisikutele õigusi ega pane neile kohustusi" (eespool viidatud kohtuotsus Unilever, punkt 51).

viimase lause puhul. Euroopa Kohtu poole on niisiis pöördunud kohus, kes märgib, et kõnealuse sätte sõnastus on üheselt mõistetav ning et isegi kui siseriiklik kohus teeb kõik, mis on tema pädevuses, selleks et saavutada direktiiviga 2000/78 taotletav eesmärk, ei saa ta kõnealust sätet tõlgendada kooskõlas direktiivi eesmärgiga. Seetõttu leian, et ei ole vastuvõetav soovitada siseriiklikul kohtul võtta ülesannet, mida ta enda arvates ei saa siseriikliku õiguse olukorra tõttu edukalt täita.

69. Teiseks seisneks sellise vastuse, mis suunaks S. Kücükdeveci esitama kahju hüvitamise hagi Saksamaa Liitvabariigi vastu, peamine puudus selles, et S. Kücükdeveci kaotaks kohtuasja, millega kaasneksid rahalised tagajärjed, ehkki direktiiviga 2000/78 vastuolus oleva vanuse alusel diskrimineerimise olemasolu on kinnitust leidnud, ning see kohustaks teda uut hagi esitama. Selline lahendus läheks minu arvates vastuollu õigusega tõhusale õiguskaitsele, mis direktiivi 2000/78 artikli 9 kohaselt peab olema tagatud igaühele, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt. Eelöeldust lähtudes eeldab ühenduse õigusega vastuolus oleva diskrimineerimise tõhus vältimine seda, et pädev siseriiklik kohus saab ebasoodsamas olukorras olevatele isikutele anda viivitamatult ja ilma, et ta peaks ärgitama ohvreid esitama kahju hüvitamise hagi riigi vastu, samad eelised, mis on soodsamas olukorras olevatel isikutel.[25] Seetõttu ma leian, et Euroopa Kohus ei peaks piirduma vastusega, milles kesksel kohal on võimalus esitada riigi vastu kahju hüvitamise hagi direktiivi mittetäieliku ülevõtmise tõttu.

70. Teen Euroopa Kohtule ettepaneku järgida ühenduse õigusega vastuolus oleva diskrimineerimise vältimise seisukohast ambitsioonikamat lähenemisviisi, mis lisaks ei läheks vähemalgi määral vastuollu Euroopa Kohtu traditsioonilise praktikaga seoses direktiivide horisontaalse vahetu õigusmõju puudumisega. Selline seisukoht, mis suuresti põhineb diskrimineerimisvastaste direktiivide spetsiifilisusel ning ühenduse õiguskorra normihierarhial, seisneb arusaamas, et direktiiv, mis on vastu võetud selleks, et lihtsustada võrdsuse ja diskrimineerimiskeelu üldpõhimõtte rakendamist, ei saa vähendada selle ulatust. Seega peaks Euroopa Kohus tunnustama, nagu ta on ühenduse õiguse üldpõhimõtte osas teinud, et direktiivile, mille eesmärk on vältida diskrimineerimist, saab tugineda eraõiguslike isikute vahelises kohtuvaidluses, selleks et jätta kohaldamata kõnealuse direktiiviga vastuolus olevad siseriiklikud õigusnormid.

71. Kõnealune seisukoht on minu arvates ainus, mis on kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega eespool viidatud kohtuasjas Mangold. Kõnealuses otsuses asus Euroopa Kohus seisukohale, et siseriiklikku õigusnormi, millega lubatakse ilma piiranguteta tähtajalise töölepingu sõlmimist vähemalt 52-

25 – Vt eelkõige 17. jaanuari 2008. aasta otsus kohtuasjas C-246/06: Velasco Navarro (EKL 2008, lk I-105, punkt 38).

aastaseks saanud töötajaga tingimusel, et see ei ole otseselt seotud sama tööandjaga varem sõlmitud tähtajatu töölepinguga, ei saa põhjendada direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1. Kõige keerulisem oli Euroopa Kohtul määratleda, millised järeldused peab siseriiklik kohus tegema sellisest tõlgendusest olukorras, kus ühelt poolt oli põhikohtuasjas tegemist eraõiguslike isikute vahelise vaidlusega, ning teiselt poolt ei olnud kõnealuse direktiivi ülevõtmise tähtaeg vaidlusaluse töölepingu sõlmimise ajal veel möödunud.

72. Euroopa Kohus ületas need kaks takistust ning otsustas eespool viidatud kohtuotsusest Simmenthal tuleneva kohtupraktika kohaselt, et siseriiklik kohus, kelle menetluses on kohtuasi vanuse alusel võrdse kohtlemise põhimõtte vaidlustamise kohta, peab oma pädevuse piires tagama ühenduse õigusest üksikisikutele tulenevate õiguste kaitse ja ühenduse õiguse täieulatusliku rakendamise ning jätma kohaldamata iga siseriikliku õigusnormi, mis võib olla sellega vastuolus. [26] Euroopa Kohus tunnistas seega, et kõnealusele põhimõttele saab tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, selleks et jätta kohaldamata diskrimineerivad siseriiklikud õigusnormid.

73. Sellele järeldusele jõudis Euroopa Kohus otsusega, et asjaolu, et lepingu sõlmimise päeval ei olnud direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtaeg veel möödunud, ei sea kahtluse alla tõdemust, et vaidlusalune siseriiklik õigusnorm on vastuolus direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1. Eelkõige tugines Euroopa Kohus 18. detsembri 1997. aasta otsusest kohtuasjas Inter-Environnement Wallonie [27] tulenevale kohtupraktikale, mille kohaselt peavad liikmesriigid direktiivi ülevõtmiseks ette nähtud tähtaja jooksul hoiduma selliste sätete vastuvõtmisest, mis võivad tõsiselt kahjustada direktiiviga ette nähtud tulemuse saavutamist. [28]

74. Teiseks märkis Euroopa Kohus, et direktiivis 2000/78 endas ei ole ette nähtud võrdse kohtlemise põhimõtet töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Kõnealuse direktiivi artikli 1 kohaselt on selle eesmärk üksnes „kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu"; nende diskrimineerimise vormide keelamise põhimõte ise tuleneb kõnealuse direktiivi põhjenduste 1 ja 4 kohaselt mitmest rahvusvahelisest lepingust ja liikmesriikide ühesugustest riigiõiguslikest tavadest. [29] Euroopa Kohus järeldas sellest, et vanuse alusel võrdse kohtlemise põhimõtet tuleb pidada üheks ühenduse õiguse üldpõhimõtteks. [30]

26 – Eespool viidatud kohtuotsus Mangold (punktid 77 ja 78).

27 – Otsus kohtuasjas C-129/96: Inter-Environnement Wallonie (EKL 1997, lk I-7411).

28 – Punkt 45. Vt ka eespool viidatud kohtuotsus Mangold (punkt 67).

29 – Eespool viidatud kohtuotsus Mangold (punkt 74).

30 – *Ibidem* (punkt 75).

75. Seejärel kohaldas Euroopa Kohus oma praktikat, mille kohaselt juhul, kui siseriiklikud õigusnormid kuuluvad ühenduse õiguse kohaldamisalasse ja Euroopa Kohtule on esitatud eelotsusetaotlus, peab viimane andma kogu tõlgendamiseks vajaliku materjali, et siseriiklik kohus saaks hinnata kõnealuste õigusnormide vastavust nimetatud põhimõttele. Asjaomane siseriiklik õigusnorm kuuluski ühenduse õiguse kohaldamisalasse, kuna see oli nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta,[31] rakendamismeede. Euroopa Kohus järeldas sellest, et järelikult ei saa eelkõige vanuse alusel võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine iseenesest sõltuda tähtaja möödumisest, mis on liikmesriikidele määratud selle direktiivi ülevõtmiseks, millega kehtestatakse üldine raamistik, et võidelda vanuse alusel diskrimineerimise vastu.[32]

76. On üldteada, et eespool viidatud kohtuotsust Mangold on palju kritiseeritud. Kui ma piirdun kõnealuse kohtuotsuse peamise panusega, st kinnitusega, et vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte kui ühenduse õiguse üldpõhimõtte järgimine ei tohi sõltuda liikmesriikidele direktiivi 2000/78 ülevõtmiseks antud tähtaja möödumisest ning et järelikult peab siseriiklik kohus tagama kõnealuse põhimõtte täieliku õigusmõju ning jätma kohaldamata kõik sellega vastuolus olevad siseriikliku õiguse sätted ka eraõiguslike isikute vahelistes kohtuvaidlustes, siis ma leian, et kõnealust kriitikat tuleb täpsemalt analüüsida.

77. Esiteks, seoses vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte kui ühenduse õiguse üldpõhimõtte olemasoluga üldse kaldun arvama, et sellise põhimõtte rõhutamine Euroopa Kohtu poolt vastab kõnealuse õiguse arengule sellisena, nagu see tuleneb ühelt poolt vanuse kui keelatud diskrimineerimise kriteeriumi äramärkimisest EÜ artikli 13 lõikes 1 ning teiselt poolt vanuse alusel diskrimineerimise keelu kinnitamisest põhiõigusena Euroopa Liidu põhiõiguste harta[33] artikli 21 lõikes 1. Euroopa Kohtu arutluskäik oleks kindlasti olnud veenvam, kui ta oleks rõhutanud nimetatud asjaolusid lisaks rahvusvahelistele lepingutele ja liikmesriikide ühesugustele riigiõiguslikele tavadele, milles enamasti ei määratleta konkreetset vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet. Siiski tundub mulle oluline rõhutada, et sellise ühenduse õiguse üldpõhimõtte olemasolu esile tuues tegutses Euroopa Kohus kooskõlas liikmesriikide ja ühenduse institutsioonide väljendatud sooviga igati vältida vanusega seotud diskrimineerimist. Sellise vaatenurga puhul ei ole üllatav, et

31 – EÜT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368. Vt eespool viidatud kohtuotsus Mangold (punkt 75 ja seal viidatud kohtupraktika).

32 – Eespool viidatud kohtuotsus Mangold (punkt 76).

33 – Kõnealune harta kuulutati pidulikult välja esimest korda 7. detsembril 2000. aastal Nice'is (EÜT C 364, lk 1) ning seejärel teist korda 12. detsembril 2007. aastal Strasbourg'is (ELT C 303, lk 1).

vanuse alusel diskrimineerimise keeld, mis on võrdsuse ja mittediskrimineerimise üldpõhimõtte eriline väljendus ning põhiõigus, on saanud ühenduse õiguse üldpõhimõtte väljapaistva staatuse.

78. Teiseks, mis puutub järeldustesse, mille Euroopa Kohus tegi eespool viidatud kohtuotsuses Mangold sellise põhimõtte olemasolu kohta, siis on need minu arvates kooskõlas kohtupraktikaga, mille ta on seoses võrdsuse ja mittediskrimineerimise üldpõhimõttega järk-järgult välja kujundanud.

79. Euroopa Kohus on juba ammu arvamusel, et võrdsuse üldpõhimõte kuulub ühenduse õiguse aluspõhimõtete hulka. [34] See põhimõte nõuab, et sarnaseid olukordi ei koheldaks erinevalt, välja arvatud siis, kui niisugune kohtlemine on objektiivselt põhjendatud. [35] See kuulub nende põhiõiguste hulka, mille täitmise Euroopa Kohus tagab. [36]

80. Ühenduse õiguse üldpõhimõttena täidab kõnealune põhimõte mitut eesmärki. See võimaldab ühenduste kohtul täita lüngad, mida võib esineda esmase või teisese õiguse sätetes. Lisaks on see tõlgendusvahend, mis võib aidata selgitada ühenduse õiguse sätete mõtet ja ulatust, [37] ning vahend, mille abil kontrollida ühenduse õigusaktide kehtivust. [38]

81. Võrdsuse ja mittediskrimineerimise üldpõhimõtte järgimine on siduv ka liikmesriikidele, kui nad rakendavad ühenduse õigusnorme. Seetõttu on nad kohustatud võimalikult suures ulatuses kohaldama kõnealuseid õigusnorme nii, et ühenduse õiguskorras sätestatud põhiõiguste kaitse nõudeid ei rikutaks. [39] Nagu ma juba eelnevalt mainisin, on Euroopa Kohus seisukohal, et juhul kui siseriiklikud õigusnormid kuuluvad ühenduse õiguse kohaldamisalasse ja Euroopa Kohtule on esitatud eelotsusetaotlus, siis peab ta andma kogu tõlgendamiseks vajaliku materjali, et siseriiklik kohus saaks hinnata kõnealuste õigusnormide kooskõla põhiõigustega, mille täitmise Euroopa Kohus tagab. [40] Kui kõnealuse tõlgendamise tulemusena selgub,

34 – 19. oktoobri 1977. aasta otsus liidetud kohtuasjades 117/76 ja 16/77: Ruckdeschel jt (EKL 1977, lk 1753, punkt 7).

35 – Vt eelkõige 25. novembri 1986. aasta otsus liidetud kohtuasjades 201/85 ja 202/85: Klensch jt (EKL 1986, lk 3477, punkt 9) ja 12. detsembri 2002. aasta otsus kohtuasjas C-442/00: Rodríguez Caballero (EKL 2002, lk I-11915, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

36 – Eespool viidatud kohtuotsus Rodríguez Caballero (punkt 32).

37 – Vt eelkõige seoses mõjuga, mida võrdsuse põhimõte võis avaldada nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) kohaldamisala kindlaksmääramisel, 30. aprilli 1996. aasta otsus kohtuasjas C-13/94: P *vs.* S (EKL 1996, lk I-2143, punktid 18–20).

38 – Vt eelkõige 10. märtsi 1998. aasta otsus kohtuasjas C-122/95: Saksamaa *vs.* nõukogu (EKL 1998, lk I-973, punktid 54–72).

39 – Eespool viidatud kohtuotsus Rodríguez Caballero (punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).

40 – *Ibidem* (punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

et siseriiklikud õigusnormid on vastuolus ühenduse õigusega, siis peab siseriiklik kohus jätma need kohaldamata vastavalt ühenduse õiguse ülimuslikkuse põhimõttele.

82. Euroopa Kohus on võtnud arutluskäigus eespool viidatud kohtuotsuses Mangold arvesse neid tema kohtupraktikast tulenevaid eri elemente, et tagada võrdsuse üldpõhimõtte tõhusus olenemata sellest, kas direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtaeg on möödunud. Selline arutluskäik on minu arvates kooskõlas normide hierarhiaga ühenduse õiguskorras.

83. Selleks et näitlikustada, millisena kujutab Euroopa Kohus ette ühenduse esmase õiguse normi ja ühenduse teisese õiguse normi vahelist suhet, on huvitav esitada võrdluseks, millisena on Euroopa Kohus näinud suhet EMÜ asutamislepingu artikli 119 [muudetuna EÜ asutamislepingu artikkel 119 (EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 on asendatud EÜ artiklitega 136–143)], mis sätestab meestele ja naistele võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte, ja direktiivi 75/117/EMÜ [41] vahel.

84. 8. aprilli 1976. aasta otsuses kohtuasjas Defrenne [42] rõhutas Euroopa Kohus, et direktiiv 75/117 täpsustab teatavates küsimustes asutamislepingu artikli 119 materiaalset kohaldamisala ning näeb ette mitmesuguseid sätteid, mille eesmärk on sisuliselt parandada selliste töötajate kaitset, kelle huve võib kõnealuses artiklis sätestatud võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamata jätmine kahjustada. [43] Euroopa Kohus leidis, et kõnealuse direktiivi eesmärk on riiklikul tasandil võetavate meetmete abil edendada asutamislepingu artikli 119 õiget kohaldamist, ilma et see vähendaks kõnealuse artikli tõhusust. [44] 31. märtsi 1981. aasta otsuses kohtuasjas Jenkins [45] täpsustas Euroopa Kohus samuti, et kõnealuse direktiivi artikkel 1, mille peamine eesmärk on hõlbustada asutamislepingu artiklis 119 sätestatud võrdse tasu maksmise põhimõtte tegelikku rakendamist, ei piira kuidagi kõnealuse põhimõtte – sellisena, nagu see on kõnealuses artiklis sätestatud – sisu ega ulatust. [46] Euroopa Kohus on seda kohtupraktikat hiljuti meelde tuletanud 3. oktoobri 2006. aasta otsuses kohtuasjas Cadman. [47]

85. Seda kohtupraktikat silmas pidades tundub mulle täiesti loogiline, et Euroopa Kohus on otsustanud eespool viidatud kohtuotsuses Mangold, et see, et direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtaeg ei olnud veel möödunud, ei võinud vähendada vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte tõhusust ning et kõnealuse tõhususe tagamiseks pidi siseriiklik kohus jätma kohaldamata sellega vastuolus olevad siseriikliku õiguse sätted. Ka asjaolu, et menetlus põhikohtuasjas puudutas kaht eraõiguslikku isikut, ei saanud olulisel määral takistada

41 – Nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiv meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179).

42 – Otsus kohtuasjas 43/75: Defrenne (EKL 1976, lk 455).
43 – Punkt 54.
44 – Punkt 60.
45 – Otsus kohtuasjas 96/80: Jenkins (EKL 1981, lk 911).
46 – Punkt 22.
47 – Otsus kohtuasjas C-17/05: Cadman (EKL 2006, lk I-9583, punkt 29).

seda, et kõnealusele ühenduse õiguse üldpõhimõttele võib tugineda siseriiklike õigusnormide kohaldamata jätmiseks, kuna Euroopa Kohus on mitu korda astunud olulisema sammu, tunnustades horisontaalse vahetu õigusmõju olemasolu selliste asutamislepingu sätete puhul, mis sisaldavad konkreetseid võrdsuse ja mittediskrimineerimise üldpõhimõtte väljendusi. [48]

86. Euroopa Kohus peab nüüd otsustama, kas ta soovib säilitada sama lähenemisviisi ka pärast direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtaja möödumist aset leidnud olukordade puhul. Arvan, et vastus peaks olema jaatav, kuna erineva seisukoha võtmine tooks kaasa vastuolu eespool viidatud kohtuotsuse Mangold taustal oleva loogikaga.

87. Kuna direktiiv 2000/78 on vahend, mille eesmärk on hõlbustada vanuse alusel diskrimineerimise keelu tegelikku rakendamist ning eelkõige parandada selliste töötajate õiguskaitset, kelle huve on kõnealust põhimõtet rikkudes võib-olla kahjustatud, siis ei saa see kõnealuse põhimõtte ulatust piirata ka – ja ennekõike – pärast liikmesriikidele selle ülevõtmiseks antud tähtaja möödumist. Keeruline oleks mõista seda, kui ühenduse õiguse ülimuslikkusest tulenevad tagajärjed muutuksid direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtaja möödumisel nõrgemaks. Kuid eelkõige ei saa ma nõustuda sellega, et eraõiguslike isikute kaitse ühenduse õigusega vastuolus oleva diskrimineerimise eest muutuks pärast kõnealuse tähtaja möödumist nõrgemaks, samas kui tegemist on õigusnormiga, mille eesmärk on nende kaitset tugevdada. Seetõttu arvan, et direktiivile 2000/78 peab saama tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, selleks et jätta kohaldamata ühenduse õigusega vastuolus olev siseriiklik säte.

88. Sellise vaatenurga omaks võtmine ei tähenda, et Euroopa Kohus peaks uuesti üle vaatama direktiivide horisontaalset vahetut õigusmõju käsitleva kohtupraktika. Käesolevas kohtuasjas on tegemist üksnes direktiiviga 2000/78 vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi ehk käesoleval juhul BGB § 622 lõike 2 viimase lause kohaldamata jätmisega, selleks et siseriiklik kohus saaks kohaldada kõnealuse paragrahvi ülejäänud sätteid, käesoleval juhul vastavalt töösuhte kestusele arvutatud etteteatamistähtaegu. Seega ei ole käesoleval juhul tegemist direktiivi 2000/78 vahetu kohaldamisega eraisiku sõltumatule tegutsemisele, mis ei vasta ühelegi konkreetsele siseriiklikule õigusnormile, nagu näiteks tööandja otsus mitte palgata töötajaid, kes on vanemad kui 45-aastased või nooremad kui 35-aastased. Ainult selline olukord annaks põhjuse vaagida võimalust tunnistada kõne-

48 – Vt eelkõige 12. detsembri 1974. aasta otsus kohtuasjas 36/74: Walrave ja Koch (EKL 1974, lk 1405), eespool viidatud kohtuotsus Defrenne ja 6. juuni 2000. aasta otsus kohtuasjas C-281/98: Angonese (EKL 2000, lk I-4139). Vt lisaks seoses selliste asutamislepingu põhivabadusi puudutavate sätete nagu EÜ artikkel 43 horisontaalse vahetu õigusmõju hiljutise kinnitamisega 11. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-438/05: International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union (EKL 2007, lk I-10779, punktid 57–59 ja seal viidatud kohtupraktika).

aluse direktiivi puhul tõelise horisontaalse vahetu õigusmõju olemasolu. [49]

89. Kui Euroopa Kohus siiski ei taha üldiselt kinnitada nn „asendamise" (*substitution*) vahetu õigusmõju lahutamist võimalusest tugineda direktiividele siseriiklike õigusnormide kohaldamata jätmiseks (*exclusion*), siis võimaldab diskrimineerimise vältimise direktiivide spetsiifiline iseloom tal minu arvates leida lahenduse, mille ulatus on piiratum, kuid mille eelis on samal ajal see, et see on kooskõlas võrdsuse ja mittediskrimineerimise üldpõhimõtet käsitleva kohtupraktikaga. Seega, kuna direktiiv 2000/78 rakendab vanuse alusel diskrimineerimise keelamise osas kõnealust põhimõtet, siis muutub võimalus eraõiguslike isikute vahelistes kohtuvaidlustes direktiivile tugineda veelgi kättesaadavamaks.

90. Lõpetuseks soovin märkida, et kuna ühenduse õigus on üha suuremal määral segatud eraisikute vahelistesse suhetesse, siis tuleb minu arvates Euroopa Kohtul edaspidi vältimatult tegemist teha teiste küsimustega, mis puudutavad võimalust tugineda eraõiguslike isikute vahelistes kohtuvaidlustes direktiividele, mis aitavad kaasa põhiõiguste tagamisele. Selliste küsimuste arv tõenäoliselt kasvab veelgi juhul, kui Euroopa Liidu põhiõiguste hartale omistatakse tulevikus õiguslikult siduv mõju, kuna teatav hulk kõnealuses hartas nimetatud põhiõigustest esinevad ühenduse õigustikus direktiividena. [50] Eeltoodut arvestades peab Euroopa Kohus minu arvates juba praegu mõtlema selle üle, kas direktiividega tagatud õiguste tunnustamine põhiõigustena võimaldab lihtsustada direktiividele tuginemist eraõiguslike isikute vaheliste kohtuvaidluste raames. Käesolev kohtuasi annab Euroopa Kohtule võimaluse täpsustada vastust, mis ta soovib anda sellele olulisele küsimusele.

49 – Sellisel juhul oleks probleemi lahendamine keerukam, kuna esiteks tuleneb oluline takistus direktiivi kui ühenduse teisese õiguse akti olemusest, ning teiseks peaks Euroopa Kohus analüüsima üldisemat küsimust, kas diskrimineerimise keeld võib reguleerida igasuguseid eraisikute vahelisi suhteid. Märgin selles suhtes, et esmase õiguse sätetes sõnastatud teatavate diskrimineerimise vormide keelu absoluutne olemus on juba toonud kaasa selle, et Euroopa Kohus on neile omistanud kõige laiema võimaliku kohaldatavuse, eelkõige eraisikute vaheliste suhete raames (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsused Defrenne (punkt 39) ja Angonese (punktid 34–36)). Lisaks nähtub direktiivi 2000/78 artikli 3 lõikest 1, mis sätestab, et direktiivi „kohaldatakse […] kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris", et ühenduse seadusandja arvates laieneb diskrimineerimise keeld ka eraõigusega reguleeritavatele töösuhetele. Vt lisaks ühenduse õigusest väljastpoolt Euroopa Inimõiguste Kohtu 13. juuli 2004. aasta otsus kohtuasjas Pla ja Puncernau *vs.* Andorra (*Recueil des arrêts et décisions* 2004-VIII), milles Euroopa Inimõiguste Kohus näib möönvat, et diskrimineerimise keeldu, mis on sätestatud 4. novembril 1950 Roomas allkirjastatud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artiklis 14, kohaldatakse ka eraisikute vahelistele suhetele, mis tekitab võimaluse kontrollida puhtalt eraõiguslike aktide kooskõla kõnealusest artiklist lähtuvalt (vt selle kohta Sudre, F., *Droit européen et international des droits de l'homme,* 9e édition, Paris, PUF, 2008, lk 264).

50 – Vt selles suhtes De Schutter, O., „Les droits fondamentaux dans l'Union européenne: une typologie de l'acquis", *Classer les droits de l'homme,* 2004, lk 315. Autor toob näiteks töötajate õiguse olla ettevõttes informeeritud ja ära kuulatud (artikkel 27), töötaja kaitse põhjendamatu vallandamise korral (artikkel 30), õiguse headele ja õiglastele töötingimustele (artikkel 31), keelu kasutada laste tööjõudu ja noorte töötajate kaitse (artikkel 32), perekonna- ja tööelu kokku sobitamise tagamise (artikkel 33) ning võõrtööliste õiguse sotsiaalkindlustusele (artikli 34 lõige 2) (lk 346 ja 347).

IV. Ettepanek

91. Eeltoodud kaalutlustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku otsustada:

1. Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm nagu põhikohtuasjas arutusel olev, mis sätestab üldiselt, et töösuhte lõpetamisest etteteatamise tähtaegade arvutamisel ei võeta arvesse töötaja enne 25. eluaasta täitumist töötatud aega.

2. Siseriiklik kohus peab sellised siseriiklikud õigusnormid kohaldamata jätma ka eraõiguslike isikute vahelises kohtumenetluses.