EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

18. november 2010 *

Kohtuasjas C-356/09,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Oberster Gerichtshofi (Austria) 4. augusti 2009. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 4. septembril 2009, menetluses

Pensionsversicherungsanstalt

versus

Christine Kleist,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

EUROOPA KOHUS (teine koda),

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

kohtujurist: J. Kokott,
kohtusekretär: ametnik B. Fülöp,

arvestades kirjalikus menetluses ja 2. septembri 2010. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Pensionsversicherungsanstalt, esindaja: *Rechtsanwalt* A. Ehm,

– C. Kleist, esindaja: *Rechtsanwalt* H. Forcher-Mayr,

– Euroopa Komisjon, esindajad: V. Kreuschitz ja M. van Beek,

olles 16. septembri 2010. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada 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), mida on muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiviga 2002/73/EÜ (EÜT L 269, lk 15; ELT eriväljaanne 05/04, lk 255; edaspidi „direktiiv 76/207").

2 Eelotsusetaotlus on esitatud C. Kleisti ja tema tööandja Pensionsversicherungsanstalti (edaspidi „pensionikindlustusasutus") vahelise kohtuvaidluse raames seoses C. Kleisti töölepingu lõpetamise tingimustega.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Artikkel 2 direktiivis 76/207, mis tunnistati alates 15. augustist 2009 kehtetuks Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiviga 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) (ELT L 204, lk 23), nägi ette:

„1. Järgnevate sätete kohaldamisel tähendab võrdse kohtlemise põhimõte seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga.

2. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

– *otsene diskrimineerimine* – kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;

– *kaudne diskrimineerimine* – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt

põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

[…]”

4 Nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 1 punkt c sätestab, et „võrdse kohtlemise põhimõte tähendab, et ei esine ei otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, seoses järgmisega: […] töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu [nõukogu 10. veebruari 1975. aasta] direktiivi 75/117/EMÜ [meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179)] sätete kohaselt”.

5 Nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiivi 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas (EÜT 1979, L 6, lk 24; ELT eriväljaanne 05/01, lk 215) artikli 7 lõige 1 sätestab:

„Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust selle reguleerimisalast välja arvata:

a) pensioniea kindlaksmääramine vanaduspensioni ja väljateenitud pensioni määramiseks ja selle võimalikud mõjud teistele hüvitistele;

[…]”

Siseriiklik õigus

6 29. detsembri 1992. aasta liidu konstitutsioonilise seaduse mees- ja naissoost sotsiaalkindlustatud isikute erinevate vanusepiiride kohta (Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, *BGBl.* 832/1992) paragrahvid 1–3 on sõnastatud järgmiselt:

„§ 1. Lubatud on seaduse sätted, mis näevad seaduses ette nähtud sotsiaalkindlustuse kaudu kindlustatud mees- ja naissoost kindlustatutele ette erinevad vanusepiirid.

§ 2. Alates 1. jaanuarist 2019 kuni 2028. aastani tõstetakse iga aasta 1. jaanuaril naissoost kindlustatute ennetähtaegse vanaduspensioni vanusepiiri kuue kuu võrra.

§ 3. Alates 1. jaanuarist 2024 kuni 2033. aastani tõstetakse iga aasta 1. jaanuaril naissoost kindlustatute vanaduspensioni vanusepiiri kuue kuu võrra."

7 9. septembri 1955. aasta sotsiaalkindlustuse seadus (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, *BGBl*. 189/1955), mida on muudetud (edaspidi „ASVG"), on selle seaduse § 270 kohaselt kohaldatav nii töölistele kui teistele töötajatele. Nimetatud seaduse § 253 lõige 1 näeb ette, et korralisse pensioniikka jõudmisel, mis meestel algab alates 65. eluaastast ja naistel alates 60. eluaastast, on kindlustatud isikutel õigus vanaduspensionile, kui §-s 236 sätestatud ooteaeg on täidetud.

8 Eelotsusetaotlusest nähtub, et Austria õiguses ei saa seaduses ette nähtud (ASVG alusel makstavat) pensioni vähendada sel põhjusel, et pärast seda, kui töötaja on jõudnud ikka, millal tal tekib õigus nimetatud pensionile, kestab ta töösuhe edasi või ta töötab füüsilisest isikust ettevõtjana.

9 Käesolevas põhikohtuasjas kohaldatav kollektiivleping on Austria sotsiaalkindlustusasutustes töötavate arstide ja dentistide teenistuskord B (Dienstordnung B für die Ärzte und Dentisten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, edaspidi „DO.B"). Nimetatud kollektiivleping kehtestab töölepingu ülesütlemise erikorra, mille kohaselt võib nende töötajate töölepinguid, kes on oma tööandja juures töötanud kümme või enam aastat, üles öelda üksnes kindlatel põhjustel.

10 DO.B § 134 on sõnastatud järgmiselt:

„[…]

(2) Töölepingu ülesütlemise eest kaitstud arstidel on õigus jääda pensionile, kui

[…]

2. [neil] on õigus vanaduspensionile ASVG § 253 alusel [...]

[…]

(4) Juhatus võib saata töölepingu ülesütlemise eest kaitstud arsti pensionile, kui arst:

1. vastab lõike 2 punktide […] 2 […] tingimustele[...]

[…]”

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

11 C. Kleist, kes on sündinud 1948. aasta veebruaris, töötas vanemarstina pensionikindlustusasutuses.

12 Nimetatud pensionikindlustusasutus võttis vastu otsuse, et üles öeldakse kõikide niisuguste mees- ja naissoost töötajate töölepingud, kes vastavad DO.B järgi pensionile saatmise tingimustele. C. Kleist teatas 9. jaanuari 2007. aasta kirjas oma tööandjale, et ta ei soovi jääda pensionile 60-aastaselt, vaid soovib töötada kuni 65-aastaseks saamiseni. Sellest hoolimata edastas tööandja C. Kleistile 6. detsembri 2007. aasta kirjaga oma otsuse saata C. Kleist alates 1. juulist 2008 kohustuslikus korras pensionile.

13 C. Kleist vaidlustas oma töölepingu ülesütlemise Landesgericht Innsbruckis (Innsbrucki piirkondlik kohus). Landesgericht Innsbrucki 14. märtsi 2008. aasta otsuse, millega C. Kleisti kaebus jäeti rahuldamata, muutis ära Oberlandesgericht Innsbruck (Innsbrucki kõrgem piirkondlik kohus) – apellatsioonikohus töö- ja sotsiaalõigusega

seotud kohtuasjades – oma 22. augusti 2008. aasta otsusega. Pensionikindlustusasutus esitas seejärel kassatsioonkaebuse Oberster Gerichtshofile (Austria Ülemkohus).

14 Oberster Gerichtshof märgib, et DO.B-ga kehtestatud töölepingu ülesütlemise kord erineb üldisest Austria seaduses ette nähtud korrast, mille kohaselt ei pea töösuhte ühepoolne lõpetamine olema põhimõtteliselt põhjendatud. Sellest hoolimata märgib eelnimetatud kohus, et see asjaolu ei välista, et teatavatel tingimustel võib kohaldada nendes seaduse sätetes ette nähtud üldist kaitset töölepingu õigusvastase ülesütlemise eest, kui ülesütlemine kahjustab töötaja olulisi huve ja tööandja ei suuda tõendada, et töölepingu ülesütlemine on õigustatud ettevõttest või töötaja isikust tulenevatel põhjustel.

15 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib seejärel, et selle asjaolu hindamisel, kas nimetatud ülesütlemine kahjustab töötaja olulisi huve, tuleb arvesse võtta töötaja sotsiaalset kindlustatust, eelkõige seda, kas ta saab vanaduspensioni. Samas kasutatakse sama kriteeriumi põhikohtuasjas kõne all oleva DO.B sättega seoses, mis lubab tööandjal jätta seaduses sätestatust korrast tugevama kaitse ülesütlemise eest kohaldamata nende töötajate puhul, kes saavad vanaduspensioni, võimaldades seega võtta tööle nooremaid töötajaid.

16 Oberster Gerichtshofil on tekkinud küsimus, kas töötaja sotsiaalse olukorra kriteeriumi, millele Austria töölepingu ülesütlemist reguleerivad normid viitavad, ei tule töötajate olukordade samalaadsuse hindamisel võtta samamoodi arvesse nagu vanuse kriteeriumi. Nimetatud kohus märgib, et mehi ja naisi koheldakse selles osas

ühtemoodi, kuna nad kaotavad DO.B-s ette nähtud tugevama kaitse töölepingu ülesütlemise eest siis, kui nad muutuvad sotsiaalselt kindlustatuks.

17 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et pidades eelkõige silmas liikmesriikide tegutsemisruumi ulatust tööhõivepoliitika meetmete kujundamisel, ei ole Euroopa Kohus piisavalt täpsustanud eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses olevas kohtuasjas tõstatatud õigusküsimusi, mis võimaldaks tal teha otsuse.

18 Sellest tulenevalt otsustas Oberster Gerichtshof menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi [76/207] artikli 3 lõike 1 punkti c […] tuleb tõlgendada nii, et sellega on – tööõiguse süsteemi raames, mis võtab töötajatele tööandjapoolse töölepingu ülesütlemise eest üldise kaitse andmisel arvesse nende sotsiaalset (rahalist) sõltuvust töökohast – vastuolus kollektiivlepingu säte, mis näeb ette seaduses sätestatud üldisest töölepingu ülesütlemise kaitsest ulatuslikuma erilise ülesütlemise kaitse ainult selle ajani, kui töötaja on sotsiaalselt (rahaliselt) kindlustatud, millises olukorras on ta üldjuhul siis, kui tal tekib õigus vanaduspensionile, kui selle vanaduspensioni saamise õigus tekib meestel ja naistel erineval ajal?

2. Kas kirjeldatud tööõiguse süsteemi raames on direktiivi [76/207] artikli 3 lõike 1 punktiga c vastuolus otsus, millega avaliku sektori tööandja ütleb üles naistöötaja töölepingu mõni kuu pärast seda, kui ta on saanud kindlustatuse vanaduspensioni näol, et võtta tööle juba uusi tööturule pürgivaid töötajaid?”

Eelotsuse küsimused

19 Nimetatud küsimustega, mida tuleb käsitleda koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada seda, kas direktiivi 76/207 artikli 3 lõike 1 punkti c tuleb tõlgendada nii, et siseriiklikud sätted, mis lubavad avalik-õiguslikul tööandjal nooremate töötajate töölevõtu toetamise eesmärgil öelda töölepingu üles neil töötajatel, kellel on tekkinud õigus saada vanaduspensioni, kui naistel tekib see õigus viis aastat nooremalt kui meestel, kujutavad endast selles direktiivis keelatud diskrimineerimist soo alusel.

Euroopa Kohtule esitatud märkused

20 C. Kleisti arvates kujutavad põhikohtuasjas käsitletavad õigusnormid endast soolist diskrimineerimist, kuna need lubavad tööandjal saata kohustuslikus korras pensionile pensioniõiguslikku ikka jõudnud, st 60-aastaseks saanud naistöötaja, samal ajal kui selle pensioni saamise õigus tekib mees- ja naistöötajatel eri ajal. Direktiivi 76/207 artikli 3 lõike 1 punkti c tuleb tõlgendada nii, et sellega on eelnimetatud õigusnormid vastuolus.

21 C. Kleist palub Euroopa Kohtul tõlgendada ka nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79). Ta väidab, et selle direktiivi sätetega on vastuolus sellised siseriiklikud õigusnormid nagu põhikohtuasjas käsitletavad, sest nende õigusnormidega kaasneb otsene sooline diskrimineerimine.

22 Pensionikindlustusasutus väidab, et põhikohtuasjas käsitletavad õigusnormid näevad ette kaudse erineva kohtlemise soo alusel, mis on õigustatud nooremate isikute tööhõive edendamise eesmärgi tõttu ega kujuta endast seega õigusvastast diskrimineerimist. Peale selle leiab pensionikindlustusamet, et vältida tuleb olukorda, kus naised saavad kumuleerida oma töötasu ja seaduses ette nähtud pensioni, kuigi meestel seda võimalust ei ole.

23 Euroopa Komisjon märgib, et direktiivi 76/207 artikli 3 lõike 1 punkti c tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus kollektiivlepingu tingimus, mis näeb ette seaduses sätestatud üldisest töölepingu ülesütlemise kaitsest ulatuslikuma erilise ülesütlemise kaitse, mis on aga kohaldatav ainult selle ajani, kui töötajal tekib sotsiaalne kindlustatus rahaliste vahendite näol, millisesse olukorda jõuab töötaja üldjuhul siis, kui ta hakkab saama vanaduspensioni, kui selle vanaduspensioni saamise õigus tekib meesja naistöötajatel erineval ajal, kuna nooremate isikute tööhõive edendamise eesmärgiga ei saa õigustada selliseid õigusnorme.

Euroopa Kohtu vastus

24 Kõigepealt tuleb märkida, et vanaduspensioni saamise tingimused ühelt poolt ja töösuhte lõpetamise tingimused teiselt poolt on erinevad küsimused (vt selle kohta 26. veebruari 1986. aasta otsus kohtuasjas 152/84: Marshall, EKL 1988, lk 723, punkt 32).

25 Mis puudutab töösuhte lõpetamise tingimusi, siis sätestab direktiivi 76/207 artikli 3 lõike 1 punkt c, et võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine seoses töölt vabastamise tingimustega tähendab, et ei esine ei otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes.

26 Selles kontekstis kuulub tööandja üldise pensionipoliitika raames ette nähtud töötajate kohustusliku töölt lahkumise vanusepiir selles sättes esineva töölt vabastamise mõiste alla, mida tuleb tõlgendada laialt, isegi kui selle lahkumisega kaasneb vanaduspensioni saamine (vt analoogia alusel eespool viidatud 26. veebruari 1986. aasta otsus kohtuasjas Marshall, punkt 34, ja 26. veebruari 1986. aasta otsus kohtuasjas 262/84: Beets-Proper, EKL 1986, lk 773, punkt 36).

27 Eeltoodust järeldub, et kuna C. Kleisti tööandja saatis ta kohustuslikus korras pensionile vastavalt tööandja otsusele öelda üles kõigi nende töötajate töölepingud, kellel on vanaduspensioni saamise õigus, on põhikohtuasjas tegemist töölt vabastamise tingimustega direktiivi 76/207 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses.

28 Esmalt tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on leidnud, et üldine töölepingu tööandjapoolse ülesütlemise poliitika, mis näeb ette naistöötaja töölepingu ülesütlemise üksnes sel põhjusel, et viimatinimetatu on jõudnud vanaduspensioni saamise ikka või selle ületanud ning kui see iga on siseriiklike õigusnormide kohaselt meeste ja naiste puhul erinev, kujutab endast direktiiviga 76/207/EMÜ keelatud soolist diskrimineerimist (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Marshall, punkt 38).

29 Selles osas tuleb esiteks märkida, et direktiivi 76/207 artikli 2 lõike 2 esimese taande kohaselt on otsese diskrimineerimisega tegemist siis, kui ühte isikut koheldakse soo

tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras.

30 Käesoleval juhul tuleneb DO.B § 134 lõike 2 punktist 2 ja lõike 4 punktist 1, et töölepingu ülesütlemise eest kaitstud arstide töölepinguid võib siiski üles öelda siis, kui neil tekib vanaduspensioni saamise õigus ASVG § 253 tähenduses. Samas tekib see õigus nimetatud § 253 lõike 1 kohaselt meestel 65. eluaasta ning naistel 60. eluaasta täitumisel. Järelikult võib naistöötajate töölepingu üles öelda, kui nad on saanud 60-aastaseks, samal ajal kui meestöötajate töölepingu saab üles öelda alles siis, kui nad on saanud 65-aastaseks.

31 Kuivõrd nimetatud sätetes aluseks võetud kriteerium on lahutamatult seotud töötajate sooga, on vastupidi pensionikindlustusasutuse väidetele seega tegemist otsese erineva kohtlemisega soo tõttu.

32 Teiseks tuleb kontrollida, kas sellises kontekstis nagu nimetatud sätetega ette nähtud olukord on 60–65-aastased naistöötajad samas vanuserühmas olevate meestöötajatega samalaadses olukorras direktiivi 76/207 artikli 2 lõike 2 esimese taande tähenduses.

33 Selle kohta küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt seda, kas asjaolu, et 60–65-aastastel naistöötajatel on seaduse alusel makstava vanaduspensioni näol sotsiaalne kindlustatus, ei pane neid töötajaid erilisse olukorda võrreldes samasse vanuserühma kuuluvate meeste olukorraga, kellel selline kindlustatus puudub.

34 Niisuguste olukordade samalaadsust tuleb hinnata eelkõige erinevat kohtlemist sätestavate õigusnormide eesmärki silmas pidades (vt selle kohta 9. detsembri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-19/02: Hlozek, EKL 2004, lk I-11491, punkt 46, ja ka analoogia alusel 16. detsembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-127/07: Arcelor Atlantique ja Lorraine jt, EKL 2008, lk I-9895, punkt 26).

35 Käesolevas põhikohtuasjas on kõnealust erinevat kohtlemist kehtestavate õigusnormide eesmärk reguleerida neid tingimusi, mil töötajad võivad kaotada oma töö.

36 Käesoleva põhikohtuasja kontekstis ei ole erinevalt 9. novembri 1993. aasta kohtuotsuse kohtuasjas C-132/92: Roberts (EKL 1993, lk I-5579, punkt 20) ja eespool viidatud kohtuotsuse Hlozek (punkt 48) aluseks olnud kohtuasjadest naistöötajatele antud soodustus, mis seisneb selles, et nad võivad saada vanaduspensioni viis aastat nooremalt kui meestöötajad, otseses seoses erinevat kohtlemist kehtestavate õigusnormide eesmärgiga.

37 Selline soodustus ei saa nimelt panna naistöötajaid võrreldes meestöötajatega erilisse olukorda, kuna mehed ja naised on töösuhte lõpetamise tingimuste osas identsetes olukordades (vt selle kohta 26. veebruari 1986. aasta otsus kohtuasjas 151/84: Roberts, EKL 1986, lk 703, punkt 36).

38 Peale selle, nagu nähtub ka eelotsusetaotlusest, tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktis 33 nimetatud asjaolu sellest, et Austria Vabariik soovis kehtestada direktiivi 79/7

artikli 7 lõike 1 punktis a sätestatud võrdse kohtlemise põhimõttest võimaldatava erandi alusel korra, mille kohaselt on meeste ja naiste seaduses ette nähtud vanaduspensioniiga erinev, selleks et tasakaalustada naiste sotsiaalselt, perekondlikult ja majanduslikult ebasoodsamat olukorda.

39 Samas on Euroopa Kohus korduvalt leidnud, et võrdse kohtlemise põhimõtte erilist tähtsust arvestades tuleb selles normis sätestatud soolise diskrimineerimise keelu erandit tõlgendada kitsalt, nii et see on kohaldatav ainult vanaduspensioni ja väljateenitud pensioni saamiseks õigust andva pensioniea kindlaksmääramisele ja selle võimaliku mõju suhtes teistele sotsiaalkindlustushüvitistele (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Marshall, punkt 36; 21. juuli 2005. aasta otsus kohtuasjas C-207/04: Vergani, EKL 2005, lk I-7453, punkt 33, ja 27. aprilli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-423/04: Richards, EKL 2006, lk I-3585, punkt 36).

40 Kuna põhikohtuasjas käsitletavad õigusnormid puudutavad – nagu nähtub ka käesoleva otsuse punktist 27 – töölt vabastamist direktiivi 76/207 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses, mitte direktiivi 79/7 artikli 7 lõike 1 punktis a sätestatud mõju, siis ei ole nimetatud erand neile õigusnormidele kohaldatav.

41 Kolmandaks eristab direktiiv 76/207 ühelt poolt otsest diskrimineerimist soo tõttu ja teiselt poolt „kaudset" diskrimineerimist, nii et ainult need sätted, kriteeriumid või tavad, mis võivad endast kujutada kaudset diskrimineerimist, võivad selle direktiivi

artikli 2 lõike 2 teise taande alusel pääseda diskrimineerivaks kvalifitseerimisest, kui neil on „objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud". Niisugust võimalust ei ole seevastu ette nähtud sellise erineva kohtlemise osas, mis võib kujutada endast otsest diskrimineerimist nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 2 esimese taande tähenduses.

42 Kuna niisugustel asjaoludel põhineb ühelt poolt selliste õigusnormidega nagu põhikohtuasjas käsitletavad kehtestatud erinev kohtlemine otseselt soolisel alusel, samal ajal kui – nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 37 – meeste ja naiste olukord on käesoleval juhul identne, ning teiselt poolt ei sisalda direktiiv 76/207 käesolevas asjas võrdse kohtlemise põhimõttele kohaldatavat erandit, siis tuleb järeldada, et selline erinev kohtlemine kujutab endast otsest soolist diskrimineerimist (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Vergani, punkt 34).

43 Nimetatud erinevat kohtlemist ei saa seega õigustada nooremate isikute tööhõive edendamise eesmärgiga, millele viitab pensionikindlustusasutus.

44 Mis puudutab viimaks võimalikku vanuselist diskrimineerimist direktiivi 2000/78 tähenduses, siis tuleb meenutada, EÜ artiklis 234 sätestatud menetluses on üksnes asja menetleval ja selle lahendamise eest vastutaval siseriiklikul kohtul kohtuasja eripära arvesse võttes õigus hinnata eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks ning

Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust (vt eelkõige 12. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-45/09: Rosenbladt, EKL 2010, lk I-9391, punkt 32).

45 Kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole palunud Euroopa Kohtul tõlgendada seda direktiivi ning ka eelotsusetaotlusest endast ei nähtu, et põhikohtuasjas oleks ette heidetud sellise diskrimineerimise olemasolu, ei ole selle küsimuse hindamine kõnealuse vaidluse lahendamiseks tarvilik.

46 Seega tuleb esitatud küsimustele vastata, et direktiivi 76/207 artikli 3 lõike 1 punkti c tuleb tõlgendada nii, et siseriiklikud õigusnormid, mis lubavad tööandjal noorematel isikutel töö saamise soodustamiseks öelda üles nende töötajate töölepingud, kellel on tekkinud õigus vanaduspensionile, kui naistel tekib see õigus viis aastat nooremalt kui meestel, kujutavad endast selles direktiivis keelatud otsest soolist diskrimineerimist.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

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 (muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiviga 2002/73/EÜ) artikli 3 lõike 1 punkti c tuleb tõlgendada nii, et siseriiklikud õigusnormid, mis lubavad tööandjal nooremate isikutel töö saamise soodustamiseks öelda üles nende töötajate töölepingud, kellel on tekkinud õigus vanaduspensionile, kui naistel tekib see õigus viis aastat nooremalt kui meestel, kujutavad endast selles direktiivis keelatud otsest soolist diskrimineerimist.

Allkirjad