EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

18. november 2010 *

Liidetud kohtuasjades C-250/09 ja C-268/09,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Rayonen sad Plovdivi (Bulgaaria) 23. juuni 2009. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse vastavalt 6. ja 10. juulil 2009, menetlustes

Vasil Ivanov Georgiev

versus

Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv,

* Kohtumenetluse keel: bulgaaria.

EUROOPA KOHUS (teine koda),

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

kohtujurist: Y. Bot,
kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– V. I. Georgiev, esindajad: advokaadid K. Boncheva ja G. Chernicherska,

– Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv, esindaja: K. Iliev,

– Bulgaaria valitsus, esindajad: T. Ivanov ja E. Petranova,

– Saksamaa valitsus, esindajad: M. Lumma ja J. Möller,

– Slovaki valitsus, esindaja: B. Ricziová,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: J. Enegren ja N. Nikolova,

olles 2. septembri 2010. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlused puudutavad nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikli 6 lõike 1 tõlgendamist.

2 Need taotlused esitati V. I. Georgievi ja Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdivi (Sofia tehnikaülikooli Plovdivi filiaal; edaspidi „ülikool") vahelistes kohtuvaidlustes esiteks selle üle, et V. I. Georgieviga sõlmiti tema 65-aastaseks saamisel tähtajaline tööleping, ja teiseks selle üle, et ta saadeti 68-aastaseks saamisel kohustuslikus korras pensionile.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 2000/78

3 Direktiivi 2000/78 põhjendus 25 näeb ette:

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

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

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

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

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

6 Direktiivi 2000/78 artikli 3 „Reguleerimisala" lõike 1 punkt c on sõnastatud järgmiselt:

„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".

7 Direktiivi 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."

Raamkokkulepe tähtajalise töö kohta

8 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 (EÜT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368) lisas toodud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 5 punkt 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate vajadusi arvestades ühe või mitu järgmistest meetmetest, juhul kui kuritarvituste vältimiseks puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed:

a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;

b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;

c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv."

Siseriiklik õigus

9 Bulgaaria tööseadustiku (1. aprilli 1986. aasta *DV* nr 26), muudetud ja 29. detsembril 2005 *DV*-s nr 105 avaldatud redaktsioonis, artikli 68 lõike 1 punkt 1 ja lõige 4 näevad ette:

„1) Tähtajaline tööleping sõlmitakse:

1. kindlaksmääratud ajavahemikuks, mis ei või kesta kauem kui 3 aastat, kui seadus või ministrite nõukogu õigusakt ei näe ette vastupidist;

[…]

4) Erandjuhul võib lõike 1 punktis 1 viidatud vähemalt üheaastase tähtajalise töölepingu sõlmida samalaadse töö tegemiseks, millel ei ole ajutine, hooajaline või lühiajaline iseloom. Niisuguse töölepingu võib töötaja või teenistuja kirjaliku taotluse alusel sõlmida ka lühemaks ajaks. Sellisel juhul võib lõike 1 punktis 1 viidatud tähtajalise töölepingu sama töötaja või teenistujaga samalaadse töö tegemiseks järjestikku uuesti sõlmida vaid ühel korral ja vähemalt üheaastaseks ajavahemikuks."

10 Tööseadustiku artikli 325 lõige 3 sätestab, et lepingulise tähtaja möödumisel lõpeb tööleping ilma pooltevahelise etteteatamiseta.

11 Tööseadustiku artikkel 328 sätestab:

„1) Tööandja võib töölepingu töötajale või teenistujale sellest artikli 326 lõikes 2 ette nähtud tähtajal ette teatades üles öelda järgmistel juhtudel:

[…]

10. Kui on omandatud õigus vanaduspensionile ning professorite, dotsentide, I ja II astme assistentide ja teaduste doktorite puhul nende 65-aastaseks saamisel;

[…]”.

12 Kõrghariduse seaduse (27. detsembri 1995. aasta *DV* nr 112), muudetud ja 23. detsembril 2005 *DV*-s nr 103 avaldatud redaktsioonis, ülemineku- ja lõppsätete § 11 sätestab:

„Õppetooli nõukogu ning ülikooli ja/või filiaali nõukogu ettepanekul võib akadeemilise nõukogu otsuse alusel pikendada töölepingut professorina töötava isikuga tööseadustiku artikli 328 lõike 1 punktis 10 sätestatud vanuse saabumisel üheks aastaks

edasipikendamise võimalusega, kuid kokku mitte üle kolme aasta, ning dotsendiga üheks aastaks edasipikendamise võimalusega, kuid kokku mitte üle kahe aasta."

13 Diskrimineerimisvastase kaitse seaduse (30. septembri 2003. aasta *DV* nr 86), muudetud ja 29. detsembril 2005 *DV*-s nr 105 avaldatud redaktsioonis, artikli 7 lõike 1 punkt 6 näeb ette, et diskrimineerimiseks ei peeta „tööle võtmisel maksimaalse vanusepiiri kindlaksmääramist, kui see on seotud koolituse vajadusega teataval ametikohal töötamiseks või ametikohal töötamise piisava kestuse nõudega enne pensionile minekut, kui see on õiguspärase eesmärgi saavutamiseks objektiivselt põhjendatav ning kui vastavad meetmed ei lähe kaugemale sellest, mis on nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalik".

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

14 V. I. Georgiev asus 1985. aastal ülikoolis lektorina tööle.

15 Tema tööleping lõpetati 2006. aastal tema 65-aastaseks saamisel pensioniea saabumise tõttu.

16 Ülikooli akadeemiline nõukogu andis V. I. Georgievile kõrghariduse seaduse ülemineku- ja lõppsätete § 11 alusel siiski õiguse töötamist jätkata. Selleks sõlmiti uus üheaas-

tane tööleping (edaspidi „leping”), mis nägi ette, et V. I. Georgiev töötab õppejõuna ehitusteaduskonnas.

17 21. detsembri 2006. aasta lisakokkuleppega pikendati lepingut üheks aastaks.

18 Jaanuaris 2007 nimetati V. I. Georgiev professoriks.

19 18. jaanuari 2008. aasta lisakokkuleppega pikendati lepingut veel üheks aastaks.

20 2009. aastal, mil V. I. Georgiev sai 68-aastaseks, lõpetati tema ja ülikooli vaheline tööosuhe ülikooli rektori käskkirjaga tööseadustiku artikli 325 punkti 3 alusel.

21 V. I. Georgiev esitas eelotsust taotlevale kohtule kaks hagi. Esimeses, mis on kohtuasja C-268/09 aluseks, palub ta tuvastada, et tema esimeses tähtajalises töölepingus sisaldunud tingimus, mis piirab selle lepingu kehtivust ühe aastaga, on tühine ning et tema tööleping tuleb ümber kvalifitseerida tähtajatuks. Teine hagi, mis on kohtuasja C-250/09 aluseks, puudutab ülikooli rektori käskkirja, millega lõpetati tema töösuhe ülikooliga, kui ta oli saanud 68-aastaseks.

22 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märkis, et ta kahtleb selles, kuidas tuleks tema menetluses olevate vaidluste lahendamisel tõlgendada direktiivi 2000/78 artiklit 6.

23 Neil asjaoludel otsustas Rajonen sad Plovdiv menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised kolm eelotsuse küsimust, millest kaks esimest on mõlemas kohtuasjas samad, kolmas esitati vaid kohtuasjas C-268/09:

„1. Kas direktiivi 2000/78 sätetega on vastuolus sellise siseriikliku õigusnormi kohaldamine, mis ei võimalda sõlmida tähtajatuid töölepinguid professoritega, kellel on täitunud 65. eluaasta? Kas selles kontekstis ja konkreetsemalt direktiivi artikli 6 lõiget 1 arvestades on diskrimineerimisvastase kaitse seaduse artikli 7 lõike 1 punkt 6 objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud õiguspärase eesmärgiga ja proportsionaalne, kuigi see näeb ette vanusepiirid konkreetsetel ametikohtadel töötamisele ning võttes arvesse asjaolu, et direktiiv on Bulgaaria õigusesse täielikult üle võetud?

2. Kas direktiivi 2000/78 sätetega on vastuolus sellise siseriikliku õigusnormi kohaldamine, mille kohaselt tuleb professorid, kellel on täitunud 68. eluaasta, saata kohustuslikus korras pensionile? Kas arvestades käesoleva kohtuasjaga seotud fakte ja asjaolusid ning juhul, kui tuvastatakse vastuolu [direktiivi 2000/78] sätete ja asjakohase siseriikliku õiguse vahel, millesse direktiiv üle võeti, on võimalik, et ühenduse õigusenormide tõlgendamine toob endaga kaasa siseriikliku õiguse kohaldamata jätmise?

3. Kas siseriikliku õigusega seatakse teatava vanuse saabumine ainsaks tähtajatu töösuhte lõppemise tingimuseks ja sama töötaja ja tööandja vahelise sama ametikohta puudutava töösuhte tähtajalise jätkamise võimaluse eelduseks? Kas siseriikliku õigusega seatakse juhuks, kui tähtajatu leping on muudetud tähtajaliseks, sama tööandjaga sõlmitud tähtajaliste töösuhete pikendamise maksimaalsele kes-

tusele ja pikendamiste arvule ülempiir, mille täitumise korral ei ole enam võimalik poolte töösuhet jätkata?"

24 Euroopa Kohtu presidendi 14. septembri 2009. aasta määrusega liideti kohtuasjad C-250/09 ja C-268/09 kirjalikuks ja suuliseks menetlemiseks ning kohtuotsuse tegemiseks.

Eelotsuse küsimused

Kaks esimest eelotsuse küsimust

25 Kahe esimese küsimusega, mida tuleb käsitleda koos, tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teda, kas direktiiviga 2000/78, eriti selle artikli 6 lõikega 1 on vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid nagu põhikohtuasjas käsitletavad, mis näevad ette 68-aastaseks saanud professorite kohustuslikus korras pensionilesaatmise ja nende tegevuse jätkamise pärast 65-aastaseks saamist vaid tähtajaliste töölepingute alusel, mis sõlmitakse üheks aastaks ja mida võib järjestikku uuesti sõlmida kuni kaks korda. Jaatava vastuse puhuks küsib see kohus, kas siseriiklik õigus tuleb kohaldamata jätta.

26 Kõigepealt tuleb rõhutada, et nagu tuleneb direktiivi 2000/78 pealkirjast, põhjendustest kui ka sisust, püütakse sellega kehtestada üldine raamistik kõikide isikute võrdse kohtlemise tagamiseks „töö saamisel ja kutsealale pääsemisel", pakkudes tõhusat

kaitset diskrimineerimiste vastu direktiivi artiklis 1 viidatud alustel, mille seas on ka vanus.

27 Nendele kahele küsimusele vastamiseks on vaja uurida, kas niisugused õigusnormid nagu põhikohtuasjas käsitletavad kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, kas neis on tegemist vanusel põhineva erineva kohtlemisega ja kui see on nii, siis kas see erinev kohtlemine on direktiiviga vastuolus.

28 Mis esiteks puutub küsimusse, kas niisugused õigusnormid nagu põhikohtuasjas käsitletavad kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, siis tuleneb direktiivi artikli 3 lõike 1 punktist c, et liidule antud pädevuse piires kohaldatakse seda direktiivi kõikide isikute suhtes, kui kõne all on töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu.

29 Siseriiklik õigusnorm, mis näeb ette 68-aastaseks saanud professorite kohustuslikus korras pensionile saatmise, puudutab otseselt töö saamise ja töö tingimusi direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses, keelates asjaomastel isikutel oma tegevust sellest east alates jätkata.

30 Mis puutub normi, mis käsitleb tähtajaliste lepingute sõlmimist, siis see puudutab töö saamise ja töö tingimusi artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses, kuna see takistab üle 65-aastastel professoritel jätkata oma tegevust tähtajatu lepingu alusel.

31 Mis aga puutub küsimusse, kas põhikohtuasjas käsitletav siseriiklikus õiguses on tegemist vanusel põhineva erineva kohtlemisega töö saamisel ja töötingimustes di-

rektiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses, siis tuleb tõdeda, et selle sätte kohaselt tähendab „„võrdse kohtlemise põhimõte", et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel". Direktiivi artikli 2 lõike 2 punkt a täpsustab, et lõike 1 kohaldamisel peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte isikut halvemini kui teist isikut samalaadses olukorras.

32 68-aastaseks saanud professorite kohustuslikus korras pensionilesaatmist ettenägeva seaduse kohaldamise tagajärg on, et neid isikuid koheldakse teistest sama tööd tegevatest isikutest halvemini põhjusel, et nad on saanud 68-aastaseks. Niisugune säte kehtestab direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a mõttes erineva kohtlemise vanuse alusel (vt selle kohta 16. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa, EKL 2007, lk I-8531, punkt 51).

33 Mis puutub siseriiklikku õigusnormi, mis reguleerib tähtajaliste lepingute kasutamist professorite puhul, kes on saanud 65-aastaseks, siis tuleb märkida, et kuna põhikohtuasjas käsitletavad siseriiklikud õigusnormid näevad professoritele ette seda tüüpi töölepingud ja takistavad neil jätkata oma tegevust tähtajatu lepingu alusel, siis kehtestavad need normid nende professorite suhtes erineva kohtlemise võrreldes nooremate professoritega, kelle suhtes niisugust keeldu ei kehti.

34 Eelmises punktis toodud järeldust ei saa ümber lükata ka ülikooli ja Bulgaaria valitsuse argumentatsioon, mille kohaselt ei ole sellised õigusnormid asjaomaste professorite suhtes ebasoodsad, kuna võimaldavad neil vastaval juhul töötada veel kolm aastat pärast sellisesse ikka jõudmist, millises neid võidakse saata vanaduspensionile. Selline

olukord ei takista professorite töötingimuste muutumist alla 65-aastaste professorite töötingimustest ebakindlamaks.

35 Kolmandaks tuleb uurida, kas nende põhikohtuasjas käsitletavate õigusnormide kohaldamisest tulenev erinev kohtlemine võib olla direktiivi 2000/78 artiklit 6 arvestades põhjendatud.

36 Selles osas tuleb meelde tuletada, et nimetatud direktiivi artikli 6 lõike 1 esimene lõik sätestab, 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. Sama lõike teises lõigus on toodud mitmed esimeses lõigus nimetatud erineva kohtlemise näited.

37 Sellega seoses tuleb märkida, et direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 teise lõigu punktis c toodud näide, mis võeti Bulgaaria õigusesse üle diskrimineerimisvastase kaitse seaduse artikli 7 lõike 1 punktiga 6 ja millele eelotsusetaotluse esitanud kohus oma esimeses küsimuses sõnaselgelt viitab, ei näi antud juhul olevat asjakohane. Nimelt käsitleb põhikohtuasja vaidlus tähtajaliste lepingute sõlmimist alates 65. eluaastast ning järelikult töötingimusi pärast teatavat vanust ning mitte nimetatud seaduses viidatud maksimaalset vanust töölevõtmisel.

38 Seega tuleb põhikohtuasjas käsitletavaid siseriiklikke õigusnorme hinnata nende eesmärgist lähtudes.

39 Eelotsusetaotluses pole selles osas mingisugust teavet ning samuti ei selgu toimikust, et põhikohtuasjas käsitletavas regulatsioonis oleks ette nähtud järgitav eesmärk.

40 See ei tähenda siiski seda, et käsitletaval regulatsioonil puuduks eesmärk. Nagu Euroopa Kohus on juba varem otsustanud, on sellisel juhul, kui siseriiklikus regulatsioonis ei ole täpsustatud sellega taotletavaid eesmärke, oluline, et teised asjaomase meetme üldisest kontekstist tulenevad elemendid võimaldaksid tuvastada meetme aluseks oleva eesmärgi, et saaks kohtulikult kontrollida selle eesmärgi saavutamiseks kasutatud vahendite õiguspärasust ning sobivust ja vajalikkust (vt eespool viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 57; 5. märtsi 2009. aasta otsus kohtuasjas C-388/07: Age Concern England, EKL 2009, lk I-1569, punkt 45, ja 12. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-341/08: Petersen, EKL 2010, lk I-47, punkt 40).

41 Ülikool ja Bulgaaria valitsus kinnitavad, et põhikohtuasjas käsitlevatel õigusnormidel on sotsiaalpoliitiline eesmärk, mis seondub õppejõudude erialase ettevalmistuse ja tööhõivega ning konkreetse tööturupoliitika rakendamisega, arvestades vastava õppeaine personali erilist olukorda, ülikooliüksuse vajadusi ja asjaomase isiku erialast pädevust.

42 Teised Euroopa Kohtule märkusi esitanud valitused, nimelt Saksamaa ja Slovaki valitsus ning Euroopa Ühenduste Komisjon leiavad, et põhikohtuasjas käsitletava sarnase siseriikliku regulatsiooni eesmärk võib tuleneda soovist tagada õppe- ja teadustöö

kvaliteet, uuendades õppejõudkonda nooremate professorite töölevõtmisega ja töökohtade optimaalse jaotusega, mis loob põlvkondadevahelise tasakaalu.

43 Tuleb tõdeda, et Bulgaaria valitsus ei täpsusta kõnealuse siseriikliku regulatsiooni eesmärki selgelt ja piirdub peamiselt viitega sellele, et regulatsioonil on seda tüüpi eesmärk, nagu on nimetatud direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikes 1. Niisuguse regulatsiooni selle direktiiviga kooskõlas oleku hindamiseks tuleb siiski just selle regulatsiooni eesmärk kindlaks teha, see ülesanne on aga siseriikliku kohtu pädevuses.

44 Siseriiklikule kohtule tarviliku vastuse andmiseks tuleb arvesse võtta ülikooli ja Bulgaaria valituse esitatud märkusi seoses põhikohtuasjas käsitletava siseriikliku õiguse eesmärgiga ning samuti neid märkusi, mille Saksamaa ja Slovaki valitsus ning komisjon selles küsimuses esitasid.

45 Selles osas võivad ülikooli ja Bulgaaria valitsuse poolt viidatud õppejõudude erialane ettevalmistus ja tööhõive ning konkreetse tööturupoliitika rakendamine, mis võimaldavad arvestada vastava õppeaine personali erilist olukorda, vastata tahtele jaotada professorite töökohad põlvkondade vahel optimaalselt eelkõige nooremate professorite töölevõtmisega. Mis puutub viimati nimetatud eesmärki, siis Euroopa Kohus on juba otsustanud, et tööhõive edendamine kujutab endast kahtlemata liikmesriikide sotsiaal- või tööhõivepoliitika õiguspärast eesmärki (vt eespool viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 65) ja seda eelkõige juhul, kui soovitakse soodustada noorte pääsu teatavale kutsealale (vt eespool viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 68). Nii

võib tööhõive edendamine kõrgkoolides professorikohtade pakkumisega nooremate-le kujutada endast sellist õiguspärast eesmärki.

46 Nii nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 34 märkis, soodustab erinevatest põlv-kondadest õppejõudude ja teadlaste koostöö kogemuste vahetust ja uuendusi ning seega õppe- ja teadustöö kvaliteedi paranemist ülikoolides.

47 Samas ei võimalda toimik hinnata, kas Saksamaa ja Slovaki valitsuse ning komisjoni nimetatud eesmärgid vastavad Bulgaaria seadusandja omadele. Selles osas tekitavad kahtluse eriti V. I. Georgievi kirjalikes märkustes toodud selgitused. Ta leiab nimelt, et ülikool ja Bulgaaria valitsus vaid möönavad ja kinnitavad, et põhikohtuasjas käsitletav regulatsioon ei vasta asjaomase tööturu tegelikule olukorrale. V. I. Georgiev väidab, et professorite keskmine vanus on 58 aastat ja nende arv ei ületa 1000 – seda olukorda selgitab noorte huvi puudus professorikarjääri järele. Seega ei julgusta põhikohtuasjas käsitletav regulatsioon noorte töölevõtmist.

48 Sellega seoses peab siseriiklik kohus uurima faktilist olukorda ja kontrollima, kas ülikooli ja Bulgaaria valitsuse poolt välja toodud eesmärgid vastavad tegelikule olukorrale.

49 Nüüd tuleb veel hinnata, kas niisuguste eesmärkide saavutamiseks kasutatud vahendid on „sobivad ja vajalikud" direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõigu tähenduses.

50 Siinkohal tuleb meenutada, et liikmesriikidel on laiaulatuslik kaalutlusruum mitte ainult selles osas, millist kindlat eesmärki teiste hulgas peaksid nad tööhõive- ja sot-

siaalpoliitika vallas järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamise vahendite valikul (vt 22. novembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-144/04: Mangold, EKL 2005, lk I-9981, punkt 63, ja eespool viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 68).

51 Mis esiteks puutub selle vanusepiiri määramisse 68 aastale, siis nagu Euroopa kohus eespool viidatud kohtuotsuse Petersen punktis 70 juba sedastas, ei näi asjassepuutuva sektori tööhõiveolukorda arvestades ebamõistlik, kui liikmesriigi ametiasutused leiavad, et vanusepiiri kohaldamine, mille tulemusel kõige vanemad praktiseerivad arstid lahkuvad tööturult, võib soodustada nooremate arstide tööhõivet, ning et see vanus on piisavalt kõrge, et lepingulise hambaarstina praktiseerimise õigus võiks selles vanuses lõppeda.

52 Need hinnangud on asjakohased ka sellise ameti puhul nagu professor. Kuna professorite kohad on üldiselt piiratud ja on reserveeritud vaid nendele isikutele, kes on saavutanud kõrgeima vastava ala kvalifikatsiooni, ning kuna professori töölevõtmiseks peab selleks koht vaba olema, siis tuleb asuda seisukohale, et liikmesriigil on õigus pidada asjakohaseks vanusepiiri kehtestamist niisuguste tööhõivepoliitika eesmärkide saavutamiseks, nagu on nimetatud käesoleva kohtuotsuse punktides 45 ja 46.

53 Siseriiklikul kohtul tuleb käesoleva kohtuotsuse punktis 47 meenutatud V. I. Georgievi esitatud vastuväiteid arvestades siiski kontrollida, kas Bulgaaria professorite olukord vastab professorite olukorrale üldiselt, nagu seda on käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis kirjeldatud.

54 Mis puutub põhikohtuasjas käsitletavas regulatsioonis sätestatud vanusepiiri 68 aastat, siis selgub toimikust, et see on viis aastat kõrgem kui seaduslik iga, mille saabu-

misel saavad mehed asjaomases liikmesriigis tavaliselt pensioniõiguse ja saadetakse pensionile. Nii võimaldab see piirang professoritel töötada kuni 68. eluaastani ja jätkata oma karjääri üsna kaua. Niisugust meedet ei saa pidata nende töötajate õigustatud ootuste ülemääraseks riiveks, kes saadetakse kohustuslikus korras pensionile selle alusel, et nad on jõudnud määratud vanusesse, kuna asjaomased õigusnormid ei lähtu mitte üksnes konkreetsest vanusest, vaid arvestavad ka asjaolu, et asjaomased isikud saaksid oma karjääri lõppedes rahalist kompensatsiooni vanaduspensioni näol, nagu on ette nähtud põhikohtuasjas käsitletavas siseriiklikus regulatsioonis (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 73).

55 Sellest järeldub, et töölepingu lõpetamiseks niisuguse vanusepiiri kehtestamine ei lähe kaugemale sellest, mis on käesoleva kohtuotsuse punktides 45 ja 46 nimetatud tööhõivepoliitika eesmärkidele sarnaste eesmärkide saavutamiseks vajalik, kui nimetatud siseriiklik regulatsioon vastab nendele eesmärkidele ühtselt ja süstemaatiliselt.

56 Siseriiklik kohus peab kontrollima, kas niisugune vanusepiir vastab tõepoolest huvile saavutada nimetatud eesmärk ühtselt ja süstemaatiliselt (vt 10. märtsi 2009. aasta otsus kohtuasjas C-169/07: Hartlauer, EKL 2009, lk I-1721, punkt 55, ja eespool viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 53). Eelkõige peab ta kontrollima, kas põhikohtuasjas käsitletav regulatsioon teeb vahet ühelt poolt dotsentide ja professorite ning teiselt poolt muude ülikooliõppejõudude vahel, ning ei näe viimaste puhul ette kohustuslikus korras pensionilesaatmist, nagu väidab V. I. Georgiev. Niisiis tuleb kontrollida, kas see vahetegemine vastab soovitud eesmärkidest ja kõnealuste õppejõudude erisustest

tulenevatele vajadustele või vastupidi ilmneb regulatsioonis vasturääkivus, mistõttu ei vasta see direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikes 1 ette nähtud tingimustele.

57 Mis teiseks puutub tähtajaliste lepingute sõlmimise sobivusse ja vajalikkusesse alates 65. eluaastast, siis Euroopa Kohtul on juba olnud võimalus analüüsida niisuguste siseriiklike õigusnormide kooskõla direktiiviga 2000/78, mis näevad ette selliste lepingute sõlmimise alates teatavast elueast.

58 Nii analüüsis Euroopa Kohus eespool viidatud kohtuotsuses Mangold siseriiklikku regulatsiooni, mis võimaldas asjaomastel tööandjatel sõlmida tähtajalisi lepinguid töötajatega, kes olid saanud 52-aastaseks, tegemata vahet, kas nad olid enne lepingu sõlmimist töötud või mitte, võttes arvesse selle regulatsiooni eesmärki soodustada töötute vanemaealiste isikute kutsealast integreerimist.

59 Nimetatud kohtuotsuses märkis Euroopa Kohus esiteks, et niisugune regulatsioon loob olukorra, kus sellest puudutatud töötajatele võidakse kuni vanaduspensioniea saabumiseni pakkuda tähtajalise töölepingu sõlmimist võimalusega seda määramatu arv kordi pikendada, mille tõttu võivad need töötajad jääda oma tööalase karjääri olulises etapis ilma töökoha stabiilsusest, mis on Euroopa Kohtu hinnangul töötajate kaitse keskne element (vt eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 64). Teiseks otsustas Euroopa Kohus, et kuna see regulatsioon võtab tähtajalise töölepingu sõlmimisel ainukese kriteeriumina arvesse asjaomase töötaja vanust, ilma et oleks tõendatud, et vanusepiiri selliselt kehtestamine on kõikidest muudest asjaomase tööturu struktuuriga seotud kaalutlustest ja asjaomase isiku olukorrast sõltumata objektiivselt vajalik töötute vanemaealiste isikute kutsealase integreerimise eesmärgi saavu-

tamiseks, siis läheb see kaugemale sellest, mis on taotletud eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik (eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 65).

60 Tuleb märkida, et niisugune regulatsioon nagu põhikohtuasjas käsitletav erineb oluliselt sellest, mida analüüsiti eespool viidatud kohtuotsuses Mangold ja näib olevat direktiivi 2000/78 tähenduses põhjendatud.

61 Esiteks võib nii üheaastaste tähtajaliste töölepingute sõlmimine, mida võib järjestikku uuesti sõlmida kuni kaks korda, kui ka 68-aastane vanusepiir vastata tööhõivepoliitika eesmärgile, millega püütakse muu hulgas soodustada nooremate õppejõudude edutamist professori kohale. Kuna professorite arv on väike, siis nendele professoritele alates 65. eluaastast tähtajaliste lepingute pakkumine võimaldab saavutada nende lahkumise võimalikult lühikese aja jooksul ja seega võtta nende asemel tööle nooremaid õppejõude. Siseriiklik kohus peab siiski kontrollima, kas põhikohtuasjas käsitletavas regulatsioonis viidatud professorite olukord on selline.

62 Teiseks ei seondu nende lepingute kasutamine mitte ainult tingimusega, et töötaja on jõudnud teatavasse ikka.

63 Vastupidi, nagu tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktides 11 ja 12 viidatud siseriiklikust regulatsioonist, on määravaks faktoriks see, et professor on saanud õiguse vanaduspensionile, mis lisandub asjaolule, et ta on jõudnud teatavasse ikka, mis liiatigi on märksa kõrgem – nimelt 52 asemel 65 aastat –, kui selles kohtuasjas vaidluse all olnud iga, mis oli aluseks eespool viidatud kohtuotsusele Mangold.

64 Sellest regulatsioonist tuleneb, et professorid, kellele pakutakse tähtajalist lepingut, võivad valida, kas minna vanaduspensionile ja saada pensionit või jätkata töötamist pärast 65. eluaastat.

65 Lisaks on põhikohtuasjas käsitletavad tähtajalised lepingud piiratud üheaastase kestusega ja neid võib uuesti sõlmida kuni kaks korda, mistõttu need vastavad raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 5 punktis 1 sätestatud nõuetele, et vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamist.

66 Neil tingimustel tuleb asuda seisukohale, et niisugune siseriiklik regulatsioon nagu põhikohtuasjas käsitletav, mis näeb ette tähtajaliste lepingute sõlmimise, ühitab asjaomaste professorite vajadused ülikooli vajadustega ja võib olla sobiv ja vajalik vahend käesoleva kohtuotsuse punktides 45 ja 46 meenutatud eesmärkide saavutamiseks, kui see regulatsioon vastab nendele eesmärkidele ühtselt ja süstemaatiliselt.

67 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 56 meenutatud, peab siseriiklik kohus igal juhul kontrollima, kas põhikohtuasjas käsitletav siseriiklik regulatsioon teeb tähtajaliste või tähtajatute lepingute kasutamisel vahet ühelt poolt dotsentide ja professorite ning teiselt poolt muude ülikooliõppejõudude vahel alates sellest ajast, kui asjaomane isik jõuab pensioniikka. Siseriikliku kohtu pädevuses on kontrollida eriti seda, kas niisugune vahetegemine vastab soovitud eesmärkidest ja kõnealuste õppejõudude erisustest tulenevatele vajadustele või vastupidi, kas regulatsioonis ilmneb vasturääkivus,

mistõttu see regulatsioon ei vasta direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikes 1 ette nähtud tingimustele.

68 Järelikult tuleb kahele esimese küsimusele vastata, et 2000/78 artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugune siseriiklik regulatsioon nagu põhikohtuasjas käsitletav, mis näeb ette 68-aastaseks saanud professorite kohustuslikus korras pensionilesaatmise ja nende tegevuse jätkamise pärast 65-aastaseks saamist vaid tähtajaliste töölepingute alusel, mis sõlmitakse üheks aastaks ja mida võib järjestikku uuesti sõlmida kuni kaks korda, kui sellel regulatsioonil on eelkõige tööhõivepoliitika ja tööjõuturuga seonduv õiguspärane eesmärk – näiteks kvaliteetsete õppemeetodite väljatöötamine ja professorikohtade optimaalne jaotamine põlvkondade vahel, ning kui see regulatsioon võimaldab selle eesmärgi saavutada sobivate ja vajalike vahenditega. Siseriikliku kohtu ülesanne on kontrollida, kas need tingimused on täidetud.

69 Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib juhuks, kui need tingimused ei ole täidetud, ka seda, kas siseriiklik regulatsioon tuleb jätta kohaldamata.

70 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on juhul, kui on täidetud nõuded selleks, et üksikisikud saaksid liikmesriigi kohtus tugineda menetluses riigi vastu direktiivi sätetele, siis võivad nad seda teha sõltumata sellest, kellena riik toimib – kas tööandja või avaliku võimuna (vt selle kohta 12. juuli 1990. aasta otsus kohtuasjas C-188/89: Foster jt, EKL 1990, lk I-3313, punkt 17, ja 5. veebruari 2004. aasta otsus kohtuasjas C-157/02: Rieser Internationale Transporte, EKL 2004, lk I-1477, punkt 23).

71 Toimikust selgub, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on selge, et ülikool on avalik-õiguslik üksus, kelle vastu saab vahetut õigusmõju omada võiva direktiivi sätetele tugineda (vt selle kohta 7. septembri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-180/04: Vassallo, EKL 2006, lk I-7251, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

72 Euroopa Kohtul on juba olnud võimalus täpsustada üksikisiku ja niisuguse üksuse vahelises kohtuvaidluses tagajärgi, mis tulenevad siseriikliku õiguse vastuolust direktiivi 2000/78 artikli 2 ja artikli 3 lõike 1 punktis c sätestatud vanuse alusel diskrimineerimise keeluga töö saamise ja töö tingimustes. Kohus otsustas, et selle direktiiviga vastuolus olev siseriiklik seadus tuleb niisugusel juhul jätta kohaldamata (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Petersen, punkt 81).

73 Järelikult tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtule vastata, et avalik-õigusliku üksuse ja üksikisiku vahelises kohtuvaidluses peab siseriiklik kohus juhul, kui niisugune siseriiklik regulatsioon nagu põhikohtuasjas käsitletav ei vasta direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikes 1 sätestatud tingimustele, jätma selle regulatsiooni kohaldamata.

Kolmas küsimus

74 Kolmandas küsimuses palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul tõlgendada põhikohtuasjas käsitletavat siseriiklikku õigust.

75 Selles osas tuleb meenutada, et ELTL artiklis 267 ette nähtud menetluses ei ole Euroopa Kohus pädev tõlgendama siseriiklikku õigust, see ülesanne kuulub ainult eelotsusetaotluse esitanud kohtu pädevusse (vt 7. septembri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-53/04: Marrosu ja Sardino, EKL 2006, lk I-7213, punkt 54).

76 Teatavatel juhtudel oli Euroopa Kohtul võimalik tuvastada ilmselt siseriiklikku õigust puudutavatest küsimustest liidu õiguse tõlgendamisega seonduv problemaatika, mille analüüsimisel sai Euroopa Kohus aidata eelotsustaotluse esitanud kohtul tema menetluses olevat vaidlust lahendada.

77 Kohtuasjas C-268/09, milles kolmas küsimus esitati, ei ole aga siiski võimalik niisugust problemaatikat tuvastada, mis eristuks kahele esimesele küsimusele antud vastuses analüüsitust.

78 Järelikult ei ole kolmandale küsimusele tarvis vastata.

Kohtukulud

79 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva 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 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugune siseriiklik regulatsioon nagu põhikohtuasjas käsitletav, mis näeb ette 68-aastaseks saanud professorite kohustuslikus korras pensionilesaatmise ja nende tegevuse jätkamise pärast 65-aastaseks saamist vaid tähtajaliste töölepingute alusel, mis sõlmitakse üheks aastaks ja mida võib järjestikku uuesti sõlmida kuni kaks korda, kui sellel regulatsioonil on eelkõige tööhõivepoliitika ja tööjõuturuga seonduv õiguspärane eesmärk – näiteks kvaliteetsete õppemeetodite väljatöötamine ja professorikohtade optimaalne jaotamine põlvkondade vahel, ning kui see regulatsioon võimaldab selle eesmärgi saavutada sobivate ja vajalike vahenditega. Siseriikliku kohtu ülesanne on kontrollida, kas need tingimused on täidetud.

Avalik-õigusliku üksuse ja üksikisiku vahelises kohtuvaidluses peab siseriiklik kohus juhul, kui niisugune siseriiklik regulatsioon nagu põhikohtuasjas käsitletav ei vasta direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikes 1 sätestatud tingimustele, jätma selle regulatsiooni kohaldamata.

Allkirjad