

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

12. oktoober 2010*

Kohtuasjas C-45/09,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Arbeitsgericht Hamburgi (Saksamaa) 20. jaanuari 2009. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 2. veebruaril 2009, menetluses

Gisela Rosenblatt

versus

Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president V. Skouris, kodade esimehed A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot ja A. Arabadjiev, kohtunikud G. Arestis, A. Borg Barthet, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, P. Lindh (ettekandja) ja T. von Danwitz,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

kohtujurist: V. Trstenjak,
kohtusekretär: ametnik K. Malacek,

arvestades kirjalikus menetluses ja 23. veebruari 2010. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- Gisela Rosenblatt, esindaja: *Rechtsanwalt* K. Bertelsmann,

- Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, esindaja: *Rechtsanwalt* P. Sonne,

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

- Taani valitsus, esindaja: B. Weis Fogh,

- Iirimaa, esindaja: D. O'Hagan,

- Itaalia valitsus, esindaja: I. Bruni, keda abistas *avvocato dello Stato* W. Ferrante,

- Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: V. Jackson, keda abistas *barrister* T. Ward,

- Euroopa Komisjon, esindajad: J. Enegren ja V. Kreuzschitz,

olles 28. aprilli 2010. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb 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 erivaljaanne 05/04, lk 79), tõlgendamist.

- 2 Eelotsusetaotlus esitati G. Rosenblatti ja Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH (edaspidi „Oellerking”) vahelises vaidluses, mis puudutab G. Rosenblatti töölepingu lõppemise tingimusi.

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

- 3 Direktiivi 2000/78 põhjendus 25 sätestab:

„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 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.”

5 Direktiivi 2000/78 artikkel 2 „Diskrimineerimise mõiste” näeb ette:

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

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

- b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:
 - i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud, või kui

 - ii) teatava puudega inimeste puhul tööandja või iga isik või organisatsioon, kelle suhtes käesolev direktiiv kehtib, on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele kohustatud võtma artiklis 5 sisalduvate põhimõtetega kooskõlas olevaid asja-

kohaseid meetmeid, et kõrvaldada sellisest sättest, kriteeriumist või tavast tulenevat halvemust.

[...]”.

6 Direktiivi 2000/78 artikkel 6 „Vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatus” sätestab:

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

Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

- a) tööle ja kutseõppele pääsemise, töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine noortele, vanematele töötajatele ja hooldamiskohustusi täitvatele isikutele, et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse;
- b) vanuse, töökogemuse või teenistusajalase vanemusega seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine;

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

2. Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et vanusepiiride kehtestamist kutsealaste sotsiaalkindlustuskavade pensioni- või invaliidsushüvitiste saamiseks, sealhulgas töötajatele või töötajate rühmadele või kategooriatele eri vanusepiiride kehtestamist nende kavade raames, ning vanusekategoriate kasutamist kindlustusstatistikas ei peeta vanuseliseks diskrimineerimiseks, kui sellest ei tulene soolist diskrimineerimist.”

- 7 Direktiivi 2000/78 artikkel 16 „Vastavus” näeb ette:

„Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada:

- a) kõikide võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate õigusnormide tühistamine;
- b) lepingutes või kollektiivlepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või vabakutseliste ning töötajate ja tööandjate organisatsioonide tegevust reguleerivates eeskirjades sisalduvate võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate sätete kehtetuks tunnistamine või luba need kehtetuks tunnistada või neid muuta.”

Siseriiklikud õigusnormid

Võrdse kohtlemise seadus

- 8 Direktiiv 2000/78 võeti Saksa õiguskorda üle 14. augusti 2006. aasta võrdse kohtlemise seadusega (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, *BGBI.* I, lk 1897, edaspidi „AGG”). See seadus sätestab §-s 1 „Seaduse eesmärk”:

„Käesoleva seaduse eesmärk on hoida ära või kõrvaldada igasugune ebasoodsamasse olukorda seadmine rassi või etnilise päritolu, soo, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.”

- 9 AGG § 2 „Kohaldamisala” näeb ette:

„(1) Käesoleva seadusega on keelatud diskrimineerimine artiklis 1 nimetatud põhjustel, mis puudutab:

[...]

2. töö saamise ja töö tingimusi, kaasa arvatud töötasu ja töölt vabastamise tingimusi eeskätt töölepingutes ja kollektiivlepingutes ning töösuhte täitmisel ja lõpetamisel kui ka edutamisel võetavaid meetmeid,

[...]

- (4) Töölt vabastamise suhtes kehtivad eranditult sätted, mis reguleerivad üld- ja erikaitset töölt vabastamise eest.

[...]”

¹⁰ AGG § 7 „Diskrimineerimiskeeld” näeb ette:

„(1) Töötajaid ei või panna ebasoodsamasse olukorda ühelgi §-s 1 nimetatud põhjusel; see kehtib ka juhul, kui ebasoodsamasse olukorda asetatud isik üksnes oletab §-s 1 nimetatud põhjuse olemasolu ebasoodsamasse olukorda asetamisel.

[...]”

11 AGG § 10 „Vanuse alusel erineva kohtlemise lubatavus” sätestab:

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

[...]

5. kokkulepe, mis näeb ette töösuhte lõppemise ilma ülesütlemiseta kuupäeval, mil töötajal tekib õigus taotleda vanaduspension; see ei piira sotsiaalkindlustusseadustiku kuuenda raamatu § 41 kohaldamist [...]”.

12 Ajavahemikus 18. augustist kuni 11. detsembrini 2006 oli AGG §-s 10 vanuse alusel erineva kohtlemise ühe lubatud viisina nimetatud ka:

„7. Individuaalne või kollektiivlepinguga reguleeritud kokkulepe selle kohta, et teatavas vanuses ja teatavat aega ettevõttes töötanud töötajate töölepinguid ei saa üles öelda, eeldusel et seeläbi ei vähendata olulisel määral Kündigungsschutzgesetz'i (seadus kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel) § 1 lõike 3 kohase sotsiaalse valiku raames teiste töötajate kaitset töölepingu ülesütleamise korral.”

Sotsiaalkindlustusseadustik

- ¹³ Seadusest tulenevat sotsiaalkindlustust reguleeriva sotsiaalkindlustusseadustiku kuuenda raamatu (Sozialgesetzbuch sechstes Buch, edaspidi „SGB VI”) 1. jaanuarist 1992 kuni 31. juulini 1994 kehtinud redaktsiooni § 41 lõige 4 sätestas:

„Kindlustatud isiku õigus saada vanuse tõttu vanaduspensioni ei ole põhjus, mille tõttu võib tööandja töösuhte üles öelda vastavalt seadusele kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel. Kui tööleping öeldakse üles ettevõtte vältimatute vajaduste tõttu, siis ei või sotsiaalse valiku korral võtta arvesse töötaja õigust saada vanuse tõttu pensioni, kui töötaja ei ole saanud 65-aastaseks. Kokkulepe, mille kohaselt töösuhte lõpeb kuupäeval, mil töötajal tekib õigus vanaduspensionile, on kehtiv ainult juhul, kui kokkulepe on sõlmitud viimase kolme aasta jooksul enne nimetatud kuupäeva või on töötaja poolt kinnitatud.”

- ¹⁴ Viimati nimetatud sätte alusel pidas siseriiklik kohus kollektiivlepingute tingimusi, mis näevad ette töötaja töölepingu automaatse lõppemise juhul, kui töötaja saab 65-aastaseks, tühiseks (Bundesarbeitsgerichti 1. detsembri 1993. aasta otsus (7 AZR 428/93, BAGE 75, 166)).

- 15 Seejärel võttis seadusandja meetmeid, vältimaks, et kollektiivlepingutes ette nähtud vanusepiire ei peetaks selle kohtupraktika alusel tühiseks. Selle tulemusel oli SGB VI § 41 lõike 4 kolmas lause ajavahemikus 1. augustist 1994 kuni 31. juulini 2007 sõnastatud järgmiselt:

„Kokkulepet, mis näeb ette töötaja töösuhte lõppemise ilma ülesütlemiseta kuupäeval, mil töötajal tekib enne 65-aastaseks saamist õigus taotleda vanuse tõttu vanaduspensioni, käsitatakse töötaja suhtes sellisena, nagu see oleks sõlmitud tema 65-aastaseks saamisel, välja arvatud juhul, kui kokkulepe on sõlmitud viimase kolme aasta jooksul enne nimetatud kuupäeva või on töötaja poolt kinnitatud.”

- 16 SGB VI §-41 on alates 1. jaanuarist 2008 sõnastatud järgmiselt:

„Vanaduspension ja kaitse töölepingu ülesütlemise eest

Kindlustatud isiku õigus saada vanuse tõttu vanaduspensioni ei ole põhjus, mille tõttu võib tööandja töösuhte üles öelda vastavalt seadusele kaitse kohta töölepingu ülesütlemisel. Kokkulepet, mis näeb ette töötaja töösuhte lõppemise ilma ülesütlemiseta kuupäeval, mil töötajal tekib enne üldisesse pensioniikka jõudmist õigus taotleda vanaduspensioni, käsitatakse töötaja suhtes sellisena, nagu see oleks sõlmitud tema jõudmisel üldisesse pensioniikka, välja arvatud juhul, kui kokkulepe on sõlmitud viimase kolme aasta jooksul enne nimetatud kuupäeva või töötaja poolt viimase kolme aasta jooksul enne nimetatud kuupäeva kinnitatud.”

Kollektiivlepingute seadus

- ¹⁷ Kollektiivlepingute seaduse (Tarifvertragsgesetz, *BGBI.* 1969 I, lk 1323) § 5 „Üldkohaldatavus” nägi ajavahemikus 28. novembrist 2003 kuni 7. novembrini 2006 ette järgmist:

„(1) Majandus- ja tööministeerium võib kollektiivlepingu ühe lepingu poole taotlusel ning kolmest tööandjate ja kolmest töötajate keskorganisatsiooni esindajast koosneva komisjoni nõusolekul tunnistada kollektiivlepingu üldkohaldatavaks, kui

1. kollektiivlepinguga seotud tööandjad on tööandjateks vähemalt 50% kollektiivlepingu kohaldamisalasse kuuluvale töötajale ja
2. üldkohaldatavaks tunnistamine näib olevat vajalik üldisest huvist tulenevalt.

Punktides 1 ja 2 nimetatud tingimustest võib kõrvale kalduda siis, kui üldkohaldatavaks tunnistamine näib vajalik sotsiaalse hädaolukorra kõrvaldamiseks.

[...]”

Üldkohaldatav koristusettevõtete töötajate raamkollektiivleping

- 18 Üldkohaldatava koristusettevõtete töötajate raamkollektiivlepingu (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, edaspidi „RTV“) § 19 punkt 8 sätestab alates 1987. aastast:

„Kui konkreetsetes töölepingus ei ole kokku lepitud teisiti, lõpeb töösuhe selle kalendrikuu lõpus, mil töötajal tekib õigus vanaduspensionile, [...] kuid hiljemalt selle kuu lõpus, mil töötaja saab 65-aastaseks.”

- 19 Saksamaa majandus- ja tööministeerium tunnistas 3. aprilli 2004. aasta teadaandega selle kollektiivlepingu alates 1. jaanuarist 2004 üldkohaldatavaks.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 20 G. Rosenblatti erialane tegevus on olnud 39 aastat koristustööde tegemist ühes Hamburg-Blankeneses (Saksamaa) asuvas kasarmus.
- 21 Alates 1994. aasta 1. novembrist töötas G. Rosenbladt koristusettevõttes Oellerking osalise tööajaga (kaks tundi päevas, kümme tundi nädalas), mille eest oli talle töölepingu kohaselt ette nähtud igakuine brutotöötasu 307,48 eurot.

- 22 Nimetatud leping näeb ette, et RTV § 19 punkti 8 kohaselt lõpeb leping selle kalendrikuu lõpus, mil töötajal tekib õigus vanaduspensionile, st hiljemalt selle kuu lõpus, mille jooksul töötaja saab 65-aastaseks.
- 23 Selle klausli kohaselt teatas Oellerking 14. mail 2008 G. Rosenblattile, et tema tööleping lõpeb 31. mail 2008 seoses vanaduspensioniiikka jõudmisega.
- 24 G. Rosenblatt teatas 18. mai 2008. aasta kirjas oma tööandjale, et ta soovib töötamist jätkata. Sellest vastuväitest hoolimata lõppes puudutatud isiku tööleping 31. mail 2008. Oellerking tegi siiski G. Rosenblattile uue töösuhte sõlmimise ettepaneku alates 1. juunist 2008 kuni põhikohtuasja menetluse lõpuni.
- 25 G. Rosenblatt esitas 28. mail 2008 Arbeitsgericht Hamburgile hagi oma tööandja vastu. G. Rosenblatt väidab, et tema töölepingu lõpetamine on õigusvastane, sest see kujutab endast diskrimineerimist vanuse alusel. Ta väidab, et selline vanusepiir nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8 ei ole õigustatud ei direktiivi 2000/78 artikli 4 ega sama direktiivi artikli 6 alusel.
- 26 G. Rosenblatt saab alates 1. juunist 2008 pensioni riiklikust pensionifondist summas 253,19 eurot kuus, st netosummas seega 228,26 eurot.
- 27 Eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtleb, kas RTV § 19 punktis 8 ette nähtud töölepingute automaatse lõppemise klausel on kooskõlas liidu esmases õiguses ja direktiivis 2000/78 tagatud võrdse kohtlemise põhimõttega töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

28 Neil asjaoludel otsustas Arbeitsgericht Hamburg menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas pärast [AGG] jõustumist on kollektiivlepingute tingimused, mis näevad ette erineva kohtlemise vanuse tunnuse alusel, ilma et AGG seda (nagu algselt AGG § 10 [punkt] 7) sõnaselgelt lubaks, kooskõlas direktiivi [2000/78] artiklis 1 ja artikli 2 lõikes 1 sätestatud vanuselise diskrimineerimise keeluga?

2. Kas siseriiklik õigusnorm, mis lubab riigil, kollektiivlepingu pooltel ja ühe konkreetse töölepingu pooltel näha töötaja jõudmisel teatavasse kindlaksmääratud vanusesse (käesolevas asjas 65-aastaseks saamisel) ette töösuhte automaatse lõppemise, on vastuolus direktiivi 2000/78 artiklis 1 ja artikli 2 lõikes 1 sätestatud vanuselise diskrimineerimise keeluga, kui liikmesriigis on asjaomaseid klausleid kohaldatud pidevalt juba aastakümneid peaaegu kõigi töötajate töösuhetele, olenemata sellest, milline oli igakordne majanduslik, sotsiaalne ja demograafiline olukord ning konkreetne olukord tööturul?

3. Kas kollektiivleping, mis lubab tööandjal lõpetada töösuhte töötaja jõudmisel teatavasse kindlaksmääratud vanusesse (käesolevas asjas 65-aastaseks saamisel), on vastuolus direktiivi 2000/78 artiklis 1 ja artikli 2 lõikes 1 sätestatud vanuselise diskrimineerimise keeluga, kui liikmesriigis on asjaomaseid klausleid kohaldatud pidevalt juba aastakümneid peaaegu kõigi töötajate töösuhetele, olenemata sellest, milline on igakordne majanduslik, sotsiaalne ja demograafiline olukord ning konkreetne olukord tööturul?

4. Kas riik, kes tunnustab kollektiivlepingu, mis lubab tööandjal lõpetada töösuhte töötaja jõudmisel teatud kindlaksmääratud vanusesse (käesolevas asjas 65-aastaseks saamisel) üldiselt kohaldatavaks ning nimetatud üldise kohaldatavuse säilitab, rikub direktiivi 2000/78 artiklis 1 ja artikli 2 lõikes 1 sätestatud vanuselise diskrimineerimise keeldu, kui see toimub igakordsest majanduslikust, sotsiaalsest ja demograafilisest olukorrast ning tööturu konkreetsest olukorrast sõltumatult?”

Eelotsuse küsimused

Vastuvõetavus

- ²⁹ Iirimaa väidab, et esitatud küsimused kattuvad sisult nende küsimustega, millele Euroopa Kohus vastas 5. märtsi 2009. aasta kohtuotsuses C-388/07: Age Concern England (EKL 2009, lk I-1569). Peale selle puudutavad küsimused teisest neljandani rohkem liidu õiguse kohaldamist kui selle tõlgendamist. Euroopa Kohus peab seega tunnustama oma pädevuse puudumist.
- ³⁰ Nii põhikohtuasja pooled kui Saksamaa valitsus vaidlustavad esimese küsimuse vastuvõetavuse. Nad väidavad peamiselt, et eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab AGG sättele, mis ei ole põhikohtuasjas kohaldatav, mistõttu ei ole see küsimus asjakohane.
- ³¹ Need argumendid ei ole põhjendatud. Sõltumata asjaolust, et küsimused, millele Euroopa Kohus vastas eespool viidatud kohtuotsuses Age Concern England, ei ole identsed käesolevas kohtuasjas esitatud küsimustega, tuleb meenutada, et ELTL

artikkel 267 lubab siseriiklikul kohtul alati, kui ta peab seda otstarbekaks, esitada uuesti Euroopa Kohtule tõlgendamiseks küsimusi (27. märtsi 1963. aasta otsus liidetud kohtuasjades 28/62–30/62: *Da Costa jt*, EKL 1963, punktid 59 ja 76). Peale selle nähtub eelotsusetaotluse sõnastusest selgesti, et eelotsusetaotluse esitanud kohus taotleb liidu õiguse, eeskätt direktiivi 2000/78 tõlgendamist, selleks et ta saaks lahendada vaidluse põhikohtuasjas.

- 32 Lisaks tuleb meenutada, et ELTL artiklis 267 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. Järelikult, kui esitatud küsimused puudutavad liidu õiguse tõlgendamist, on Euroopa Kohus põhimõtteliselt kohustatud otsuse langetama (vt eelkõige 18. juuli 2007. aasta otsus kohtuasjas C-119/05: *Lucchini*, EKL 2007, lk I-6199, punkt 43, ja 22. detsembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-414/07: *Magoora*, EKL 2008, lk I-10921, punkt 22).
- 33 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamist puudutavad küsimused, mille siseriiklik kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille täpsust Euroopa Kohus ei pea kontrollima, on asjakohased. Siseriikliku kohtu esitatud eelotsusetaotluse saab Euroopa Kohus lükata tagasi vaid siis, kui on ilmne, et taotletud liidu õiguse tõlgendamine ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, või ka juhul, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalike faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (vt selle kohta 7. juuni 2007. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-222/05–C-225/05, EKL 2007, lk I-4233, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 34 Käesoleval juhul puudutab põhikohtuasja vaidlus küsimust, kas diskrimineeriv võib olla RTV § 19 punktis 8 ette nähtud klausel, mille kohaselt lõpevad pensionile jäämise õiguse tõttu automaatselt nende töötajate töölepingud, kes on saanud 65-aastaseks. Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on tekkinud eelkõige küsimus, kas selline eeskiri on kooskõlas direktiiviga 2000/78. Esitatud küsimused on piisavalt täpsed, et Euroopa Kohus saaks neile anda tarviliku vastuse.
- 35 Järelikult tuleb eelotsusetaotlus lugeda vastuvõetavaks.

Sisulised küsimused

Teine küsimus

- 36 Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib oma teise küsimusega, mida tuleb uurida esimesena, sisuliselt seda, kas direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm nagu AGG § 10 punkt 5 osas, milles see näeb ette, et vanuse alusel diskrimineerimise keelu alt võivad välja jääda klauslid, mis näevad ette töölepingute automaatse lõppemise siis, kui töötaja jõuab pensioniikka.
- 37 Kõigepealt tuleb märkida, et AGG § 10 punkt 5 põhjustab otseselt vanuse alusel erineva kohtlemise direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses (vt selle kohta 16. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa, EKL 2007, lk I-8531, punkt 51).

- 38 Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimene lõik näeb ette, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Sama lõike teine lõik loetleb mitu erineva kohtlemise näidet, millel on esimeses lõigus nimetatud tunnused.
- 39 AGG § 10 sisaldab peamiselt neid samu põhimõtteid. Selle sätte punktis 5 on vanuse alusel erineva kohtlemise lubatud näidete seas nimetatud kokkuleppeid, mis näevad ette töösuhete lõppemise ilma ülesütlemiseta kuupäeval, mil töötajal tekib õigus taotleda vanaduspensionit. See meede ei kehtesta seega kohustuslikku pensionile jäämise korda, vaid annab tööandjatele ja töötajatele õiguse leppida individuaalsete või kollektiivlepingutega kokku ülesütlemisest sõltumatus töösuhete lõppemise viisis seoses vanaduspensioniiikka jõudmisega.
- 40 Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 punkt a ei sisalda vanuse alusel erineva kohtlemise näidete loetelus esinevate klauslite seas, mis võivad olla õigustatud ja mida seetõttu ei peeta diskrimineerivaks, töölepingute automaatse lõppemise klausleid. See asjaolu ei ole siiski iseenesest määrav. Tõepoolest on see nimekiri üksnes indikatiivne. Seega ei ole liikmesriigid selle direktiivi rakendamisel kohustatud sätestama selliste erineva kohtlemise liikide konkreetset loetelu, mida võidakse põhjendada õiguspärase eesmärgiga (eespool viidatud kohtuotsus *Age Concern England*, punkt 43). Kui nad otsustavad seda aga teha, siis võivad nad oma kaalutlusruumi piires panna sellesse loetellu direktiivis sõnaselgelt nimetatud erineva kohtlemise näiteid ja eesmarke, kui need eesmärgid on direktiivi artikli 6 lõike 1 tähenduses õiguspärased ning kui

need erineva kohtlemise viisid on nende eesmärkide saavutamiseks asjakohased ja vajalikud.

41 Siinkohal tuleb meenutada, et liikmesriikidel – ning vastavalt asjaoludele ka tööturu osapooltel – on siseriiklikul tasandil laiaulatuslik kaalutlusruum mitte ainult selles osas, millist kindlat eesmärki teiste hulgas peaksid nad tööhõive- ja sotsiaalpoliitika 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).

42 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgitustest nähtub, et seadusandja ei tahtnud AGG § 10 punkti 5 vastuvõtmisel seada vanuselise diskrimineerimise vastase võitluse nimel kahtluse alla olemasolevat olukorda, kus oli üldlevinud töölepingute automaatse lõppemise klauslite kasutamine juhul, kui töötaja on jõudnud pensioniikka. Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab ka seda, et neid klausleid on tihedalt kohaldatud juba aastakümneid, olenemata sellest, milline on igakordne sotsiaalne ja demograafiline olukord ning konkreetne olukord tööturul.

43 Euroopa Kohtu menetluses rõhutas Saksamaa valitsus eelkõige, et pensioniikka jõudnud töötajate töölepingute automaatse lõppemise klauslite – mida on tunnustatud ka mitmes liikmesriigis – lubatavus on Saksamaal juba palju aastaid kestnud poliitilise ja sotsiaalse konsensuse väljendus. See konsensus põhineb eelkõige põlvkondade vahel töö jagamise ideel. Nimetatud töötajate töölepingute lõppemine soodustab otseselt noori töötajaid, hõlbustades neil töö leidmist, mis on pideva tööpuuduse tõttu muutunud keeruliseks. Peale selle on eakate töötajate õigused asjakohaselt kaitstud. Tööpooldest soovib enamik selliseid töötajaid pensioniikka jõudmisel töötamise lõpetada,

kuna saadav pension on nende asendussissetulek pärast palga kaotust. Töölepingu automaatsel lõppemisel on samuti see eelis, et selle tõttu ei pea tööandjad töötajate töölepinguid üles ütleva töökohale sobimatuse tõttu, mis võiks osutada eakamatele inimestele alandavaks.

- 44 Tuleb märkida, et nende töötajate, kes vastavad vanaduspensionini saamiseks vajalikele vanuse ja tehtud sissetulekute tingimustele, töölepingute automaatne lõppemine on pikka aega olnud paljude liikmesriikide tööõiguse osa ning see on töösuhetes laialt levinud. See mehhanism põhineb poliitiliste, majanduslike, sotsiaalsete, demograafiliste ja/või eelarveliste kaalutluste tasakaalul ning sõltub valikust, kas pikendada töötajate tööelus osalemist või vastupidi näha ette nende varasem pensionile jäämine (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus *Palacios de la Villa*, punkt 69).
- 45 Seega, selliseid eesmärke, nagu märkis Saksamaa valitsus, tuleb vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikele 1 pidada põhimõtteliselt „siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult” põhjendatud õigustuseks sellisele vanuse alusel erinevale kohtlemisele, nagu on sätestatud AGG § 10 punktis 5.
- 46 Järgmisena tuleb kontrollida, kas selline meede on asjakohane ja vajalik direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses.
- 47 Töölepingute automaatse lõppemise klauslite lubamist juhul, kui töötaja on jõudnud pensioniikka, ei saa põhimõtteliselt pidada puudutatud töötajate õiguspärase huvi ülemääraseks kahjustamiseks.

- 48 Nimelt ei lähtu põhikohtuasjas käsitletavat õigusnormid üksnes konkreetsest vanusest, vaid arvestavad ka asjaolu, et asjaomased isikud saavad oma tööalase karjääri lõppedes rahalist kompensatsiooni asendussissetulekuna vanaduspensionini näol (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus *Palacios de la Villa*, punkt 73).
- 49 Lisaks ei anna töölepingute automaatse lõppemise mehhanism, mis on ette nähtud sellise meetmega nagu AGG § 10 punkt 5, tööandjatele õigust lõpetada töösuhet ühepoolset, kui töötajad on jõudnud vanaduspensioniiikka. See ülesütlemisest erinev mehhanism põhineb kokkuleppelisel alusel. See annab nii töötajatele ja tööandjatele individuaalsete töölepingute alusel kui ka tööturu osapooltele kollektiivlepingute alusel – ja seega märkimisväärse paindlikkusega – võimaluse kohaldada seda mehhanismi, nii et oleks võimalik nõuetekohaselt arvesse võtta mitte ainult asjaomase tööturu üldist olukorda, vaid ka kõnealuse töösuhete konkreetseid asjaolusid (eespool viidatud kohtuotsus *Palacios de la Villa*, punkt 74).
- 50 Kõnealused õigusnormid sisaldavad peale selle üht täiendavat piirangut, mille eesmärk on tagada töötajate nõusolek juhul, kui töölepingute automaatse lõppemise klausleid võib kohaldada enne üldisesse pensioniiikka jõudmist. Nimelt lubab AGG § 10 punkt 5 töölepingute automaatse lõppemise klauslite kasutamist juhul, kui töötaja on jõudnud vanaduspensioniiikka ning „see ei piira sotsiaalkindlustusseadustiku kuuenda raamatu § 41 kohaldamist”. Samas paneb viimati nimetatud säte tööandjatele sisuliselt kohustuse saada töötajatelt nõusolek või kinnitus sellise nõusoleku kohta mis tahes klausli jaoks, mis näeb ette töölepingu automaatse lõppemise töötaja pensioniiikka jõudmise korral, kui see iga on väiksem üldisest pensionieast.

- 51 Neid asjaolusid arvesse võttes ei tundu ebamõistlik, kui liikmesriigi asutused leiavad, et selline meede nagu AGG § 10 punktis 5 sätestatud töölepingute automaatse lõppemise klauslite lubamine juhul, kui töötaja on jõudnud vanaduspensioniiikka, võib olla asjakohane ja vajalik selleks, et saavutada riikliku tööhõive- ja tööpoliitika raames kehtestatud õiguspäraseid eesmäärke, mille tõi välja Saksamaa valitsus (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus *Palacios de la Villa*, punkt 72).
- 52 Sellest hoolimata ei tähenda niisugune järeldus, et sellised kollektiivlepingus sisalduvad klauslid jääksid välja tõhusa kohtuliku kontrolli alt, arvestades direktiivi 2000/78 sätteid ja võrdse kohtlemise põhimõtet. See kontroll tuleb läbi viia nende eriliste asjaolude alusel, mis on iseloomulikud uuritavale klauslile. Tagada tuleb nimelt see, et iga töösuhte automaatse lõppemise klauslit sisaldav kollektiivleping järgib eelkõige selle direktiivi artikli 6 lõike 1 esimeses lõigus nimetatud tingimusi. Peale selle näeb nimetatud direktiivi artikli 16 punkt b liikmesriikidele selgesti ette kohustuse võtta vajalikud meetmed, et tagada „lepingutes või kollektiivlepingutes [...] sisalduvate võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate sätete kehtetuks tunnistamine või luba need kehtetuks tunnistada või neid muuta”.
- 53 Seega tuleb vastata teisele küsimusele, et direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus selline siseriiklik õigusnorm nagu AGG § 10 punkt 5, mille alusel on lubatud töölepingute automaatse lõppemise klauslid töötaja jõudmise tõttu pensioniiikka, kui ühelt poolt on nimetatud õigusnorm objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud õiguspärase eesmärgiga, mis on seotud tööhõivepoliitikaga ja tööturuga, ning teiselt poolt on selle eesmärgi saavutamise vahendid asjakohased ja vajalikud. Selle loa kasutamine kollektiivlepingus ei jää iseenesest kohtuliku kontrolli

alt välja, vaid vastavalt kõnealuse direktiivi artikli 6 lõike 1 nõuetele peab see samuti järgima asjakohaselt ja vajalikult sellist õiguspärast eesmärki.

Esimene ja kolmas küsimus

- 54 Oma esimese ja kolmanda küsimusega, mida tuleb uurida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada seda, kas direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1 on vastuolus RTV § 19 punktis 8 ette nähtud töölepingute automaatse lõppemise klausel töötaja jõudmisel pensioniikka, mis saabub 65-aastaseks saamisel.
- 55 Sellele küsimusele antav vastus sõltub ühelt poolt sellest, kas see meede vastab õiguspärasele eesmärgile ja teiselt poolt, kas see on asjakohane ja vajalik direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses.
- 56 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et Bundesarbeitsgericht on oma 18. juuni 2008. aasta otsuses (7 AZR 116/07) leidnud, et see RTV klausel on kooskõlas direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikega 1. Eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtleb siiski, kas see tulemus on ülekantav põhikohtuasjas käsitletavale olukorrale, kuna see on tekkinud pärast AGG jõustumist.
- 57 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab, et põhikohtuasjas käsitletavas kollektiivlepingus ei ole taotletavaid eesmärke välja toodud.

- 58 Tuleb meenutada, et kui siseriiklikus õigusaktis ei ole täpsustatud sellega taotletavaid eesmärke, on oluline, et teised asjaomase meetme üldisest kontekstist tulenevad elemendid võimaldaksid tuvastada meetme aluseks oleva eesmärgi, et saaks kohtulikult kontrollida selle eesmärgi õiguspärasust ning selle saavutamiseks kasutatud vahendite asjakohasust ja vajalikkust (vt eespool viidatud kohtuotsused *Palacios de la Villa*, punkt 57, ja *Age Concern England*, punkt 45).
- 59 Selles osas täpsustab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tööandja huve esindav organisatsioon väitis RTV-d puudutavate läbirääkimiste käigus, et selle kollektiivlepingu § 19 punkti 8 eesmärk on personali ja järelkasvu asjakohase ja prognoositava planeerimise eelistamine töötajate huvile säilitada nende majanduslik olukord.
- 60 Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitas ühtlasi *Bundesarbeitsgerichti* eespool viidatud 18. juuni 2008. aasta otsusele, milles on täpsustatud, et RTV § 19 punkti 8 eesmärk on soodustada nooremate töötajate töölevõtmist, planeerida järelkasvu värbamist ning võimaldada ettevõtete personali vanuselisel tasakaalustatud juhtimist.
- 61 Seega tuleb kontrollida, kas neid eesmärke võib pidada õigustatuks direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses.
- 62 Euroopa Kohus on juba otsustanud, et vanaduspensioni saamiseks õigustatud töötajate töölepingute automaatse lõppemise klauslid võivad olla õigustatud riikliku poliitika raames, mille eesmärk on soodustada tööhõivet töö parema jaotamisega põlvkondade vahel, kuna sellega taotletavaid eesmärke võib põhimõtteliselt pidada direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõigu kohaseks siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud õigustuseks liikmesriikide poolt sätestatud erinevale kohtlemisele vanuse alusel (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus *Palacios*

de la Villa, punktid 53, 65 ja 66). Sellest järeldub, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu nimetatud eesmärgid on „õigustatud” selle sätte tähenduses.

- 63 Järgmisena tuleb kontrollida, kas nende eesmärkide saavutamise vahendid on „asjakohased ja vajalikud”.
- 64 Mis puudutab esiteks RTV-s ette nähtud töölepingute automaatse lõppemise klausli asjakohasust, siis leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et seda liiki klauslid ei võimalda nende ebatõhususe tõttu taotletavaid eesmärke saavutada.
- 65 Seoses tööhõive soodustamise eesmärgiga märgib nimetatud kohus, et 65-aastaseks saanud töötaja töölepingu automaatse lõppemise klausleid on pika aja vältel sageli kasutatud, ilma et see oleks siiski vähimalgi määral mõjutanud tööhõive taset Sak-samaal. Peale selle märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et RTV § 19 punkt 8 ei keela tööandjal võtta tööle üle 65-aastaseid töötajaid, samuti ei nõua see tööandjalt, et see asendaks 65-aastaseks saanud töötaja nooremaga.
- 66 Mis puudutab eesmärki kindlustada koristustööde sektoris harmooniline vanuseline struktuur, siis kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus selle tähtsuses, kuna puudub eriline risk, et selles sektoris hõivatud tööjõud vananeb.
- 67 Võttes arvesse eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnanguid, tuleb märkida, et põhikohtuasjas käsitletav töölepingute automaatse lõppemise klausel on töötajate ja tööandjate esindajate saavutatud kokkuleppe tulemus, kusjuures viimati nimetatud teostasid oma kollektiivlääbirääkimiste õigust, mida on tunnustatud kui põhiõigust (vt

selle kohta 15. juuli 2010. aasta otsus kohtuasjas C-271/08: komisjon vs. Saksamaa, EKL 2010, lk I-7091, punkt 37). Asjaolu, et tööturu osapooltele on seega antud võimalus määratleda tasakaal nende konkreetsete huvide vahel annab märkimisväärse paindlikkuse, kuna kumbki pooltest võib vajadusel kokkuleppe üles öelda (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus *Palacios de la Villa*, punkt 74).

- 68 Töölepingute automaatse lõppemise klausel, mis tagab töötajatele teatava tööga seotud stabiilsuse ning pikas perspektiivis annab lubaduse minna ootuspäraselt pensionile, kuid jätab samas tööandjatele teatava paindlikkuse oma personali juhtimisel, on seega lahknevate, kuid õiguspärase huvide tasakaalu väljendus, mis kuulub töösuhete kompleksesse konteksti, mis on tihedalt seotud poliitiliste valikutega pensioni ja tööhõive vallas.
- 69 Võttes seega arvesse riigi tasandil tööturu osapooltele antud ulatuslikku kaalutlusruumi nii sotsiaal- ja tööhõivepoliitika vallas kindla eesmärgi järgimise üle otsustamisel, kui ka selle saavutamise meetmete määratlemisel, tundub mõistlik, kui tööturu osapooled on leidnud, et selline meede, nagu on sätestatud RTV § 19 punktis 8, võib olla asjakohane eespool märgitud eesmärkide saavutamiseks.
- 70 Teiseks kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus sellise töölepingute automaatse lõppemise klausli nagu on ette nähtud RTV § 19 punktis 8, vajalikkuses.
- 71 Ühelt poolt toob töölepingute automaatne lõppemine kaasa olulise rahalise kahju hoonete koristuse sektori töötajatele üldiselt ning üksikjuhul G. Rosenbladtile. Kuna

selle sektori tunnuseks on madalalpalgalised ja osalise tööajaga töökohad, ei võimalda riiklikust pensionifondist makstavad pensionid töötajatel end ülal pidada.

72 Teiselt poolt on olemas ka vähem piiravad meetmed kui töölepingute automaatne lõppemine. Seoses tööandjate huviga planeerida oma personalipoliitikat märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et piisab sellest, kui tööandjad küsivad oma töötajatelt, kas nad kavatsevad töötada ka pärast pensioniea saabumist.

73 Selleks et hinnata, kas põhikohtuasjas käsitletav meede läheb kaugemale sellest, mis on vajalik taotletavate eesmärkide saavutamiseks ja kas see kahjustab ülemäära nende töötajate huve, kes saavad 65-aastaseks ja võivad sellest alates saada pensioni, tuleb seda meedet vaadelda nende õigusnormide kontekstis, kuhu ta asetub ning võtta arvesse nii meetme tulemusel puudutatud isikutele tekkida võivat kahju kui kasu, mida sellest saab ühiskond üldiselt ja selsse kuuluvad üksikisikud.

74 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu selgitustest kui ka Euroopa Kohtule esitatud märkustest nähtub, et Saksa tööõigus ei keela töötamise jätkamist isikul, kes on jõudnud sellisesse ikka, kus tal tekib õigus pensionile. Peale selle ilmneb neist selgitustest, et sellises olukorras töötaja suhtes kehtib jätkuvalt AGG kaitse vanuse alusel diskrimineerimise vastu. Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustas selles osas, et AGG kohaselt ei ole lubatud G. Rosenbladi olukorras oleva isiku tööle võtmisest keeldumine – kas tema varasema tööandja või mõne teise isiku poolt – pärast tema töölepingu lõppemist vanaduspensioniiikka jõudmise tõttu, tema vanusest tuleneval põhjusel.

- 75 Sellesse konteksti asetatuna ei too RTV § 19 punktis 8 ette nähtud meetmest tulenev töölepingu automaatne lõppemine automaatselt kaasa seda, et puudutatud isikuid kohustatakse lõplikult tööturult lahkuma. Nimetatud klausel ei kehtesta järelikult automaatse pensionile saatmise kohustuslikku korda (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus *Age Concern England*, punkt 27). See ei keela töötajal, kes seda soovib – näiteks finantsilistel põhjustel, jätkata oma tööelu pärast pensioniea saabumist. See ei jäta vanuse alusel diskrimineerimise vastu ette nähtud kaitse alt välja pensioniealisi töötajaid, kui need soovivad jääda tööturul aktiivseks ning otsivad uut tööd.
- 76 Neid asjaolusid arvesse võttes tuleb märkida, et selline meede, nagu on ette nähtud RTV § 19 punktis 8, ei lähe kaugemale sellest, mis on vajalik taotletavate eesmärkide saavutamiseks, arvestades liikmesriikidele ja tööturu osapooltele antud ulatuslikku kaalutusruumi sotsiaal- ja tööhõivepoliitika vallas.
- 77 Järelikult tuleb vastata esimesele ja kolmandale küsimusele, et direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugune meede nagu RTV § 19 punktis 8 ette nähtud töölepingu automaatse lõppemise klausel töötaja jõudmisel pensioniikka, mis saabub 65-aastaseks saamisel.

Neljas küsimus

- 78 Oma neljanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 2000/78 artiklites 1 ja 2 sätestatud vanuselise diskrimineerimise keelu põhimõttega on vastuolus see, kui liikmesriik tunnistab üldiselt kohaldatavaks kollektiivlepingu,

mis sisaldab sellist töölepingute automaatse lõppemise klauslit, nagu on nimetatud RTV § 19 punktis 8, ilma et ta võtaks arvesse majanduslikku, sotsiaalset ja demograafilist olukorda ning olukorda tööturul.

79 Direktiiv 2000/78 ei reguleeri iseenesest neid tingimusi, millal liikmesriigid võivad tunnistada kollektiivlepingu üldiselt kohaldatavaks. Sellest hoolimata peavad liikmesriigid asjakohaste õigus- ja haldusnormidega tagama, et direktiiviga 2000/78 antud kaitse vanuselise diskrimineerimise vastu laieneks täiel määral kõikidele töötajatele. Selle direktiivi artikli 16 punkt b näeb liikmesriikidele ette kohustuse võtta vajalikud meetmed, et tagada „lepingutes või kollektiivlepingutes [...] sisalduvate võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate sätete kehtetuks tunnistamine või luba need kehtetuks tunnistada või neid muuta”. Seetõttu on asjaomasel liikmesriigil juhul, kui kollektiivleping ei ole vastuolus direktiivi 2000/78 artiklitega 1 ja 2, õigus muuta kollektiivleping kohustuslikuks isikutele, kes ei ole sellega seotud (vt analoogia alusel 21. septembri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-67/96: Albany, EKL 1999, lk I-5751, punkt 66).

80 Eeltoodud kaalutlustest lähtudes tuleb vastata neljandale küsimusele, et direktiivi 2000/78 artikleid 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus see, kui liikmesriik tunnistab üldiselt kohaldatavaks sellise kollektiivlepingu, nagu on käsitletud põhikohtuasjas, kui nimetatud kollektiivleping ei võta selle kohaldamisalasse kuuluvatelt töötajatelt kaitset, mida neile annavad eespool nimetatud vanuse alusel diskrimineerimist keelustavad sätted.

Kohtukulud

- ⁸¹ Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamiseга seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

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 ei ole vastuolus selline siseriiklik õigusnorm nagu võrdse kohtlemise seaduse (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) § 10 punkt 5, mille alusel on lubatud töölepingute automaatse lõppemise klauslid töötaja jõudmise tõttu pensioniikka, kui ühelt poolt on nimetatud õigusnorm objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud õiguspärase eesmärgiga, mis on seotud tööhõivepoliitikaga ja tööturuga, ning teiselt poolt on selle eesmärgi saavutamise vahendid asjakohased ja vajalikud. Selle loa kasutamine kollektiivlepingus ei jää iseenesest kohtuliku kontrolli alt välja, vaid vastavalt kõnealuse direktiivi artikli 6 lõike 1 nõuetele peab see samuti järgima asjakohaselt ja vajalikult sellist õiguspärast eesmärki.
2. Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugune meede nagu üldkohaldatava koristusettevõtete töötajate raamkollektiivlepingu (Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die

gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung) § 19 punktis 8 ette nähtud töölepingu automaatse lõppemise klausel töötaja jõudmisel pensiooniikka, mis saabub 65-aastaseks saamisel.

3. **Direktiivi 2000/78 artikleid 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus see, kui liikmesriik tunnistab üldiselt kohaldatavaks sellise kollektiivlepingu, nagu on käsitletud põhikohtuasjas, kui nimetatud kollektiivleping ei võta selle kohaldamisalasse kuuluvatelt töötajatelt kaitset, mida neile annavad eespool nimetatud vanuse alusel diskrimineerimist keelustavad sätted.**

Allkirjad