

**Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Raad van State (Madalmaad) 6. aprillil 2010 — Johan Leendert Holding B.V. versus Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

(Kohtuasi C-158/10)

(2010/C 161/33)

Kohtumenetluse keel: hollandi

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus**

Raad van State (Madalmaad)

**Põhikohtuasja pooled**

Apellatsioonkaebuse esitaja: Johan Leendert Holding B.V.

Vastustaja apellatsioonimenetluses: Minter van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

**Eelotsuse küsimus**

Kas Euroopa Liidu toimimise lepingu artikleid 56 ja 57 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm nagu Wet arbeid vreemdelingen'i artikkel 2 koostoimes Wet arbeid vreemdelingen'i rakendusmääruse artikli 1e lõike 1 punktiga c, mille kohaselt on töötajate lähetamiseks direktiivi 96/71/EÜ<sup>(1)</sup> artikli 1 lõike 3 punkti c tähenduses nõutav tölevõtmise luba?

<sup>(1)</sup> Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT 1997, L 18, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 431).

**Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Saksamaa) 2. aprillil 2010 — Gerhard Fuchs versus Land Hessen**

(Kohtuasi C-159/10)

(2010/C 161/34)

Kohtumenetluse keel: saksa

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus**

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

**Põhikohtuasja pooled**

Kaebuse esitaja: Gerhard Fuchs

Vastustaja: Land Hessen

**Eelotsuse küsimused**

1. Kas Hessisches Beamtengesetz'i (Hesseni liidumaa avaliku teenistuse seadus) sätted, mis kehtestavad ametnike vanusepiiri ja näevad sellega seondult ette kohustuslikus korras pensionile saatmise, lähtuvad Euroopa Liidu õiguse põhimõtete kohaselt üldise huvi eesmärgist?

Sellega seoses kerkivad eelkõige järgmised küsimused.

Millised üksikasjalikud nõuded tuleb esitada sellisele üldisest huvist kantud eesmärgile Euroopa Liidu õiguse seisukohast? Milliseid täiendavaid küsimusi peaks eelotsusetaotluse esitanud kohus asjaolude väljaselgitamiseks veel käsitama?

Kas eelarveliste vahendite ja personalikulude kokkuhoiu huvi puhul, käesoleval juhul ametikohtade täitmata jätmise ja seeläbi personalikulude vähendamise teel, on tegemist õigustatud eesmärgiga direktiivi 2000/78/EÜ<sup>(1)</sup> artikli 6 lõike 1 tähenduses?

Kas tööandja eesmärki tagada planeerimisel teatav kindlus, mis puudutab ametnike lõplikku töölt vabastamist, võib pidada üldisest huvist kantud õigustatud eesmärgiks, ja seda ka juhul, kui tööandjad võivad Hessisches Beamtengesetz'i või Beamtenstatusgesetz'i (liidumaade riigiametnike staatuse seadus) reguleerimisalas välja töötada ja ellu viia oma kava personali planeerimisel?

Kas huvi „soodsa ealise jaotuse” või „soodsa vanuselise struktuuri” vastu võib pidada üldisest huvist kantud õigustatud eesmärgiks, kuigi puuduvad ühtsed kohustuslikud nõuded ja õigusnormid, mis sätestaksid õige ealise jaotuse ja vanuselise struktuuri?

Kas juba teenistusse võetud ametnikele ametialase edutamise võimaluste loomise huvi võib pidada üldisest huvist kantud õigustatud eesmärgiks direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses?

Kas vanusepiiride kehtestamine, et vältida vanemate töötajatega kohtuvaidlusi nende töövõimelisuse säilimise üle, järgib üldisest huvist kantud õigustatud eesmärki?

Kas üldisest huvist kantud eesmärk direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses seab tingimuseks, et eksisteeriks tööandjate tasandist kõrgemal asetsev tööturupoliitika üldine kava töö- või teenistussuhtes töötamise valdkonnas, juhul kui vastus sellele küsimusele on jaatav, siis kui ühtne ja siduv peab see kava olema?

Kas töötajate rühmade, käesoleval juhul Hessisches Beamten-gesetz'i kohaldamisalasse kuuluvate ametnike tööandjad, saavad nii kitsaste vanusepiiride kehtestamise korral üldse järgida üldisest huvist kantud eesmäärke?

Millistel tingimustel võib üksikute tööandjate poolt järgitud, kuid mitte siduvat eesmärki pidada üldisest huvist kantud eesmärgiks direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses, kui ametnike pensionile jäämise tõttu vabanenud ameti-kohad täidetakse uuesti, võimaluse korral edutades juba teenistusse võetud ametnikke? Kas selleks, et see teeniks üldist huvi, peavad seda lisaks üldistele väidetele selle kohta, et kehtestatud kord järgib nimetatud eesmärki, tõenda-ma ka statistilised andmed või muu teave, mille põhjal saab otsustada, et selline eesmärk on piisavalt tõsiselt võetav ja seda saab tegelikkuses teostada?

2. Millised nõuded tuleb konkreetselt esitada, et vanusepiiride kehtestamise kord Hessisches Beamten-gesetz'i tähenduses oleks asjakohane ja sobiv?

Kas tuleb läbi viia täpsem uurimine, et teha kindlaks pärast pensioniikka jõudmist vabatahtlikus korras teenistusse jäävate ametnike — eeldatav — arv võrreldes nende amet-nike arvuga, kes saavad pensioniikka jõudmisel igal juhul täispensioni ja tahavad sel põhjusel igal juhul teenistusest lahkuda? Kas ei oleks kohane eelistada vabatahtlikus korras pensionile jäämist kohustuslikus korras pensionile saatmi-sele, seni kui ennetähtaegselt vanaduspensionile jäämise korral pensioni vähendamist käsitlevad õigusnormid võimal-davad vältida seoses pensionikindlustusega liiga suuri kulu-tusi ja sellega seonduvaid personalikulusid (vabatahtliku korra eelistamine kohustuslikule korrale kui asjakohane ja kokkuvõttes mitte vähem sobiv meede)?

Kas saab pidada asjakohaseks ja vajalikuks, et teatud kõrge-masse vanusesse jõudnud, käesoleval juhul 65-aastaseks saanud ametnike puhul tuleb ümberlükkamatult eeldada, et nad on töövõimetud ja lõpetada seetõttu nendega automaat-selt teenistussuhe?

Kas on asjakohane, et iseenesest võimalik teenistussuhte jätkamine kuni ametniku 68-aastaseks saamiseni sõltub eranditult tööandja erihuvidest ja selliste huvide puudumise korral tuleb teenistussuhe kohustuslikus korras lõpetada ilma igasuguse õigusliku võimaluseta ametnikku uuesti teenistusse võtta?

Kas vanusepiiride kehtestamine, mille alusel vabastatakse ametnik kohustuslikus korras teenistusest, selle asemel, et piirduda täispensioni saamiseks nõutavate tingimuste kind-laksmääramisega vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 6 lõikele 2, toob kaasa vanemate inimeste vajaduste ebamõistliku alahindamise võrreldes nooremate inimeste vajadustega, mis ei ole põhimõtteliselt rohkem väärt?

Kui pidada uute töötajate töölevõtmise hõlbustamise ja/või edutamise eesmärki õigustatuks, kerkib küsimus, millised täpsemad nõuded tuleb tegelikkuses esitada, et tõendada, mil määral nimetatud võimalusi tegelikult kasutatakse, kas iga üksiku tööandja puhul, kes rakendab kehtestatud vanu-sepiire, või kõigi kõnealuse regulatsiooni kohaldamisalasse kuuluvate tööandjate puhul, võttes seejuures arvesse või jättes arvesse võtmata üldist olukorda tööturul?

Kas arvestades demograafilisest situatsioonist tingitud lünki tööturul, mis on juba praegu märgatavad ja peagi tekkivat igat liiki kvalifitseeritud tööjõu vajadust, st ka riigi ja liidu-maade avalikus teenistuses, on asjakohane ja vajalik selliste töövõimeliste ametnike kohustuslikus korras teenistusest vabastamine, kes soovivad teenistust jätkata, kuigi peagi tekib oluline tööjõuvajadus, mida tööturg suudab vaevalt katta? Kas on nõutav, et oleksid esitatud asjaomase vald-konna kohta käivad tööturuandmed, mida saab vajaduse korral koguda ka hiljem?

3. Millised nõuded tuleb esitada Hessenliidumaa avaliku teenistuse seaduse sätete ja vajaduse korral ka Saksamaa Liitvabariigi õigusnormide, mis käsitlevad vanusepiiride kehtestamist, vahelisele sidususele?

Kas Hessisches Beamten-gesetz'i § 50 lõikeid 1 ja 3 saab käsitada nii, et need ei ole omavahel vastuolus, kui põhi-mõtteliselt võimalik teenistussuhte jätkamine pärast pensio-niikka jõudmist sõltub üksnes tööandja huvidest?

Kas Hessisches Beamten-gesetz'i § 50 lõiget 3 tuleb koos-kõlas direktiiviga tõlgendada nii, et vanuselise diskrimineeri-mise keelust kinnipidamiseks tuleb isikuga teenistussuhtet jätkata, kui see ei ole vastuolus teenistussuhte põhjustega? Millised nõuded tuleb selliste põhjuste esinemisele esitada? Kas selles suhtes tuleb eeldada, et teenistuslikud huvid nõuavad tööl hoidmist ainuüksi juba juhul, kui vastasel korral tuleneks sellest õigustamatu vanuseline diskrimineeri-mine?

Kuidas saab Hessisches Beamten-gesetz'i § 50 lõike 3 sellisele tõlgendusele tuginedes, vaatamata vahepeal aset leidnud teenistussuhte lõpetamisele, jätkata või ennistada kaebuse esitaja teenistussuhte? Kas niisuguses olukorras ei saa kuni ametniku 68-aastaseks saamiseni mingil juhul kohaldada Hessisches Beamten-gesetz'i § 50 lõiget 1?

Kas on asjakohane ja vajalik ühelt poolt raskendada vanaduspensionide püsiva vähendamise vabatahtlikku ennetähtaegsele vanaduspensionile jäämist isiku 60- või 63-aastaseks saamisen ja teiselt poolt välistada vabatahtlikus korras tööle jäämine pärast 65-aastaseks saamist, kui tööandja ei ole erandkorras huvitatud ametnikuga teenistussuhte jätkamisest?

Kas Hessisches Beamtengesetz'i § 50 lõikes 1 toodud vanusepiiride kehtestamist käsitlevad õigusnormid minetavad asjakohasuse ja vajalikkuse seeläbi, et sätestavad soodsama korra vanuse tõttu osalise tööajaga teenistusse võetud ametnike jaoks ühelt poolt ja ajutiselt ametisse nimetatud ametnike suhtes teiselt poolt?

Milline tähtsus on avaliku teenistuse õiguse, tööõiguse ja sotsiaalkindlustusõiguse erinevate sätete vahelisel sidususel, mis seavad ühelt poolt eesmärgiks täispensionide saamiseks ette nähtud vanusepiiri pideva tõstmise ja teiselt poolt keelavad teenistusest vabastamise vanaduspensioniniikka jõudmise tõttu, kuid samal ajal näevad täpselt sellesse ikka jõudmisel ette teenistussuhte kohustuslikus korras lõpetamise?

Kas sidususe aspektist on oluline, et vanusepiiride järk-järguline tõstmine sotsiaalkindlustuse valdkonnas ja Saksamaa Liitvabariigi ning osade liidumaade avaliku teenistuse seadustes teenib eelkõige teenistujate huve, et nende suhtes kohaldataks täispensionide saamiseks ette nähtud rangemaid nõudeid nii hilja kui võimalik? Kas need küsimused on seetõttu ebaolulised, et Hessisches Beamtengesetz'i reguleerimisalasse kuuluvate ametnike suhtes ei ole vanusepiire veel tõstetud, kuigi praegu töölepingu alusel töötavate isikute vanusepiiri lähemal ajal tõstetakse?

(<sup>1</sup>) Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 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).

**Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Saksamaa) 2. aprillil 2010 — Peter Köhler versus Land Hessen**

(Kohtuasi C-160/10)

(2010/C 161/35)

Kohtumenetluse keel: saksa

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus**

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

## Põhikohtuasja pooled

Kaebuse esitaja: Peter Köhler

Vastustaja: Land Hessen

## Eelotsuse küsimused

1. Kas Hessisches Beamtengesetz'i (Hesseni liidumaa avaliku teenistuse seadus) sätteid, mis kehtestavad ametnike vanusepiiri ja näevad sellega seondult ette kohustuslikus korras pensionile saatmise, lähtuvad Euroopa Liidu õiguse põhimõtete kohaselt üldise huvi eesmärgist?

Sellela seoses kerkivad eelkõige järgmised küsimused.

Millised üksikasjalikud nõuded tuleb esitada sellisele üldisest huvist kantud eesmärgile Euroopa Liidu õiguse seisukohast? Milliseid täiendavaid küsimusi peaks eelotsusetaotluse esitanud kohus asjaolude väljaselgitamiseks veel käsitama?

Kas eelarveliste vahendite ja personalikulude kokkuhoiu huvi puhul, käesoleval juhul ametikohtade täitmata jätmise ja seeläbi personalikulude vähendamise teel, on tegemist õigustatud eesmärgiga direktiivi 2000/78/EÜ artikli 6 lõike 1 tähenduses?

Kas tööandja eesmärki tagada planeerimisel teatav kindlus, mis puudutab ametnike lõplikku töölt vabastamist, võib pidada üldisest huvist kantud õigustatud eesmärgiks, ja seda ka juhul, kui tööandjad võivad Hessisches Beamtengesetz'i või Beamtenstatusgesetz'i (liidumaade riigiametnike staatuse seadus) reguleerimisalal välja töötada ja ellu viia oma kava personali planeerimisel?

Kas huvi „soodsa ealise jaotuse“ või „soodsa vanuselise struktuuri“ vastu võib pidada üldisest huvist kantud õigustatud eesmärgiks, kuigi puuduvad ühtsed kohustuslikud nõuded ja õigusnormid, mis sätestaksid õige ealise jaotuse ja vanuselise struktuuri?

Kas juba teenistusse võetud ametnikele ametialase edutamise võimaluste loomise huvi võib pidada üldisest huvist kantud õigustatud eesmärgiks direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses?

Kas vanusepiiride kehtestamine, et vältida vanemate töötajatega kohtuvaidlusi nende töövõimelisuse säilimise üle, järgib üldisest huvist kantud õigustatud eesmärki?