



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

19. juuni 2014\*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2000/78/EÜ — Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Artikkel 2, artikli 3 lõike 1 punkt c ja artikli 6 lõige 1 — Otsene vanuseline diskrimineerimine — Ametnike põhipalk, mis on määratud kindlaks vanuse alusel — Üleminekukord — Erineva kohtlemise jätkumine — Põhjendused — Õigus hüvitisele — Liikmesriigi vastutus — Võrdväarsuse ja tõhususe põhimõte

Liidetud kohtuasjades C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12,

mille esemeks on ELTL artikli 267 alusel Verwaltungsgericht Berlini (Saksamaa) 23. oktoobri 2012. aasta otsustega (kohtuasjad C-501/12–C-506/12) ja 13. novembri 2012. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlused (kohtuasjad C-540/12 ja C-541/12), mis saabusid Euroopa Kohtusse vastavalt 8. ja 28. novembril 2012, menetlustes

**Thomas Specht** (C-501/12),

**Jens Schombera** (C-502/12),

**Alexander Wieland** (C-503/12),

**Uwe Schönefeld** (C-504/12),

**Antje Wilke** (C-505/12),

**Gerd Schini** (C-506/12)

*versus*

**Land Berlin,**

ja

**Rena Schmeel** (C-540/12),

**Ralf Schuster** (C-541/12)

*versus*

**Bundesrepublik Deutschland,**

\* Kohtumenetluse keel: saksa.

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president R. Silva de Lapuerta, kohtunikud J. L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J-C. Bonichot ja A. Arabadjiev (ettekandja),

kohtujurist: Y. Bot,

kohtusekretär: ametnik A. Impellizzeri,

arvestades kirjalikus menetluses ja 19. septembri 2013. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke seisukohti, mille esitasid:

- A. Wieland, U. Schönefeld, G. Schini, R. Schmeel ja R. Schuster, esindajad: *Rechtsanwälte* E. Ribet Buse ja R. Hildebrand,
- Land Berliin, esindaja: M. Theis,
- Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze ja J. Möller,
- Euroopa Liidu Nõukogu, esindajad: M. Simm ja J. Herrmann,
- Euroopa Komisjon, esindajad: D. Martin ja T. Maxian Rusche,

olles 28. novembri 2013. 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 2, artikli 3 lõike 1 punkti c ja artikli 6 lõike 1 tõlgendamist.
- 2 Eelotsusetaotlused on esitatud vaidlustes, mille poolteks on kohtuasjades C-501/12–C-506/12 ühelt poolt Land Berliini ametnikud T. Specht, J. Schombera, A. Wieland, U. Schönefeld, A. Wilke ja G. Schini ja teiselt poolt Land Berlin ning kohtuasjades C-540/12 ja C-541/12 ühelt poolt föderaalametnikud R. Schmeel ja R. Schuster ja teiselt poolt Bundesrepublik Deutschland ning mis puudutavad tingimusi, mille alusel määrati ametnikud palgajärku või üleminekujärku nende suhtes kohaldatava töötasustamise korra palgaastmel.

**Õiguslik raamistik**

*Liidu õigus*

- 3 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”.

4 Direktiivi artikkel 2 sätestab:

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

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

[...]”

5 Sama direktiivi artikli 3 „Reguleerimisala” lõike 1 punkt c täpsustab, et direktiivi kohaldatakse kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on „töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu”.

6 Direktiivi artikli 6 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„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;

[...]”

7 Direktiivi 2000/78 artikli 9 „Õiguste kaitse” lõige 1 sätestab:

„Liikmesriigid tagavad, et igaühel, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ette nähtud haldus- või kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, isegi juhul, kui see töösuhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.”

8 Direktiivi artikkel 16 „Vastavus” näeb ette:

„Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada:

- a) kõigi võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate õigus- ja haldusnormide kehtetuks tunnistamine;
- 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.”

- 9 Direktiivi artikkel 17, mis käsitleb sanktsioone, on sõnastatud järgmiselt:

„Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse vastavalt käesolevale direktiivile vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende kohaldamine. Sanktsioonid, milleks võib olla ohvrile kahju hüvitamine, peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. [...]”

#### *Saksa õigus*

- 10 Direktiiv 2000/78 võeti Saksa õiguskorda üle 14. augusti 2006. aasta võrdse kohtlemise seadusega (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, *BGBI.* 2006 I, lk 1897, edaspidi „AGG”).

#### Föderaalseadus ametnike töötasu kohta

- 11 Föderaalseadus ametnike töötasu kohta (Bundesbesoldungsgesetz) 6. augusti 2002. aasta redaktsioonis (edaspidi „varasem seadus ametnike töötasu kohta”) oli föderaalametnikele kohaldatav kuni 30. juunini 2009 ja Land Berliini ametnikele kuni 31. juulini 2011. See seadus moodustas nende ametnike suhtes kohaldatava palgasüsteemi õigusliku aluse.

- 12 Varasema seaduse ametnike töötasu kohta § 27 „Põhipalga arvutamine” sätestas:

„(1) Põhipalka arvutatakse palgajärkudena, kui töötasustamise kordades ei ole sätestatud teisiti. Kõrgemasse järku tõusmine sõltub ametniku palgastaažist ja töötulemustest. Ametnik või sõjaväelane saab vähemalt selle palgaastme lähtepalka, millele ta on nimetatud.

(2) Põhipalk tõuseb kuni viienda palgajärguni iga kahe aasta järel, kuni üheksanda palgajärguni iga kolme aasta järel ja pärast seda iga nelja aasta järel.

(3) A-palgakategooria ametnikud ja sõjaväelased, kelle töötulemused on püsivalt eeskujulikud, võib varem üle viia põhipalga vahetult kõrgemasse järku (töötulemustel põhinev järk). Tööandja poolt ühel kalendriaastal töötulemuste eest järgmisesse järku üleviidud isikute arv ei tohi ületada 15% tööandja A-palgakategooria ametnikest ja sõjaväelastest, kes ei ole veel saavutanud lõplikku põhipalka. Kui on tuvastatud, et ametniku või sõjaväelase töötulemused ei vasta tema ametikoha keskmistele nõuetele, jääb isik samasse palgajärku, kuni tema töötulemused õigustavad tema üleviimist vahetult kõrgemasse palgajärku. [...]”

- 13 Seaduse § 28 „Palgastaaž” sätestas:

„(1) Palgastaaži arvutatakse alates selle kuu esimesest päevast, mil ametnik või sõjaväelane saab 21-aastaseks.

(2) Lõikes 1 ette nähtud palgastaaži arvutamise lähtepunkti lükatakse edasi nende ajavahemike kestuse võrra, mis pärast isiku 31-aastaseks saamist ei anna õigust saada töötasu ametniku või sõjaväelasena, veerandi ulatuses kuni 35. eluaasta täitumiseni ja hiljem poole ulatuses. [...] Kalendrikuust lühemad ajavahemikud ümardatakse allapoole. Esimese lause mõttes ametniku või sõjaväelasena saadud töötasuga võrdsustatakse töötasu, mis on saadud avalik-õigusliku tööandja (§ 29), avalik-õiguslike usuühingute või nende liitude ning mis tahes sellise tööandja teenistuses põhikohaga töötamise eest, kes kohaldab avalikus sektoris kehtivaid kollektiivlepinguid või sisu poolest sarnaseid kollektiivlepinguid ning milles riigil või muudel avalik-õiguslikel isikutel on oluline osalus kas investeeringute tegemise või toetuste maksmise näol või muul viisil.

[...]”

## Uus seadus föderaalametnike töötasu kohta

14 Föderaalset ametnike töötasu kohta, mis jõustus 1. juulil 2009 (edaspidi „uus seadus föderaalametnike töötasu kohta”) ja oli vastu võetud 5. veebruaril 2009 liitvabariigi avaliku teenistuse õiguse reformi ja kaasajastamise seaduse (Dienstrechtsneuordnungsgesetz – DNeuG) artiklina 2, kohaldatakse üksnes ametnike suhtes, kellele maksab palka liitvabariik.

15 Uue seaduse föderaalametnike töötasu kohta § 27 „Põhipalga arvutamine” sätestab:

„(1) Põhipalka arvutatakse palgajärkudena, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. Vahetult kõrgemasse järku tõusmine sõltub nõuetekohaselt läbitud teenistusaja kestusest (töökogemus).

(2) Esmakordsel sellisele ametikohale nimetamisel, millega kaasneb õigus saada käesoleva seaduse kohaldamisalasse kuuluvat töötasu, määratakse palgajärgule 1 vastav põhipalk, kui puuduvad § 28 lõike 1 kohaselt arvessevõetavad varasemad perioodid ametnike puhul või kui sõjaväelaste puhul ei tulene § 4 neljandast lausest teistsugust põhipalga arvutamise korda. [...]

(3) Põhipalk suureneb palgajärgus 1 pärast kahte aastat omandatud töökogemust, palgajärkudes 2–4 pärast kolme aastat omandatud töökogemust ning palgajärkudes 5–7 pärast nelja aastat omandatud töökogemust. [...] Ajavahemikud, millega ei kaasne õigust saada ametnikuna töötasu, lükkavad oma kestuse võrra edasi ametniku tõusu palgaastmestikus, kui § 28 lõikes 2 ei ole sätestatud teisiti. [...]

(7) A-palgakategooria ametnikud, kelle töötulemused on püsivalt eeskujulikud, võib varem üle viia põhipalga vahetult kõrgemasse järku (töötulemustel põhinev järk) [...].”

16 Seaduse § 28 „Arvessevõetavad ajavahemikud” sätestab:

„(1) Algse palgajärgu määramisel võetakse § 27 lõike 3 tähenduses omandatud töökogemusena arvesse järgmisi varasemaid ajavahemikke:

1) ajavahemikud, mil isik põhikohaga töötas ametikohal, mis on võrdsustatav töötamisega avalik-õigusliku tööandja (§ 29), avalik-õiguslike usuühingute või nende liitude teenistuses, kui selline ametialane tegevus ei ole asjaomase karjääri alustamise eeltingimus [...]”

## Land Berliini ametnike töötasule kohaldatavad õigusnormid

17 Vastavalt 29. juunil 2011 vastu võetud Land Berliini ametnike töötasude reformi seadusele (Gesetz zur Besoldungsneuregelung für das Land Berlin – Berliner Besoldungsneuregelungsgesetz) kehtivad Land Berliini ametnikele, kes olid 1. augusti 2011. aasta seisuga alaliselt ametisse nimetatud (edaspidi „juba ametis olevad ametnikud”), teistsugused õigusnormid kui ametnikele, kes on ametikohale asunud pärast seda kuupäeva (edaspidi „uued ametnikud”).

– Uute ametnike töötasule kohaldatavad liidumaa õigusnormid

18 Land Berlin võttis uue seaduse ametnike töötasude kohta üle kohandatud kujul. Selle seaduse pealkiri on „Seadus Land Berliini ametnike töötasu kohta” (Bundesbesoldungsgesetz Berlin, edaspidi „uus seadus Land Berliini ametnike töötasu kohta”) ning seda kohaldatakse uutele ametnikele. Selle seaduse sätted, mis on põhikohtuasjades asjaspepuutuvad, on sisuliselt identsed käesoleva otsuse punktides 15 ja 16 mainitud sätetega uues seaduses föderaalametnike töötasu kohta.

– Juba ametis olevate ametnike töötasule kohaldatavad liidumaa õigusnormid

19 29. juunil 2011 vastu võetud seadusega Land Berliini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta (Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz) on kindlaks määratud juba ametis olevate ametnike uude süsteemi üleviimise kord ja neile ametnikele kohaldatavad üleminekumeetmed.

20 Seaduse Land Berliini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta § 2 „Põhipalga järkude ja üleminekujärkude määramine A-kategooriate ametnike palgaastmetel” sätestab:

„(1) Ametnikud viiakse 1. augustil 2011 järgmistes lõigetes kindlaks määratud korra kohaselt üle [Land Berliini ametnike töötasude reformi seaduse] lisa 3 ette nähtud palgajärkudesse või üleminekujärkudesse vastavalt sellele, millisel ametikohal nad 31. juulil 2011 töötavad ja millisele põhipalgale neil oleks 1. augustil 2011 õigus vastavalt 8. juulil 2010 vastu võetud seadusele, mis käsitleb Land Berliini ametnike töötasude ja vanaduspensionide kohandamist aastatel 2010 ja 2011 [...].

(2) Ametnik määratakse lõike 1 kohaselt palgajärku või üleminekujärku, mis vastab ülespoole ümardatud põhipalga summale. [...]”

21 Seaduse Land Berliini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta § 3 „A-kategooria palgaastme palgajärku või üleminekujärku määratud ametnike tõus palgaastmestikus” sätestab:

„(1) [Land Berliini ametnike töötasude reformi seaduse] lisa 3 ette nähtud palgajärku määramine on lähtepunkt palgaastmestikus tõusmiseks nõutava töökogemuse kestuse arvutamisel vastavalt [uue seaduse Land Berliini ametnike töötasu kohta] § 27 lõikele 3. Vahetult kõrgemasse järku tõusmist reguleerib [selle seaduse] § 27 lõige 3.

[...]”

### **Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused**

22 Euroopa Kohtus liidetud põhikohtuasjade asjaolud on sarnased või isegi kattuvad. Need võib kokku võtta järgmiselt.

23 T. Specht, J. Schombera, A. Wieland, U. Schönefeld, A. Wilke ja G. Schini nimetati aastatel 1992–2003 ametisse Land Berliini ametnikuna. R. Schmeel nimetati aastal 1998 ja R. Schuster aastal 1992 eluaegselt ametisse Bundesrepublik Deutschlandi ametnikuna. Nad kõik nimetati ametisse vastavalt varasemale seadusele ametnike töötasu kohta ja nad said alguses palka selle seaduse alusel ning hiljem viidi nad üle nende suhtes kohaldatavasse uude süsteemi.

24 Põhikohtuasjade kaebajad on esitanud nende töötasu arvutamise meetodi kohta vaide, tuues põhjenduseks, et nende vanuse arvessevõtmisega on neid vanuseliselt diskrimineeritud. Vaide rahuldamata jätmise järel pöördusid põhikohtuasjade kaebajad Verwaltungsgericht Berliini (Berliini halduskohus).

25 T. Specht, J. Schombera, A. Wieland, U. Schönefeld, A. Wilke ja G. Schini ning R. Schmeel ja R. Schuster väidavad, et varasem seadus ametnike töötasu kohta rikkus AGG-s ja direktiivis 2000/78 sätestatud vanuse alusel diskrimineerimise keeldu. Muu hulgas nõuavad nad sellega seoses, et neile makstaks summa, mis saadakse, kui töötasust, mida nad oleksid saanud, kui nad oleks määratud kõrgeimasse palgajärku, lahutatakse töötasu, mida nad tegelikult said.

- 26 T. Specht, A. Wieland, U. Schönefeld ja A. Wilke kritiseerivad üleviimiskorda, mis on ette nähtud seadusega Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta, kuna see põlistab õigusvastaselt seni kehtinud töötasustamispõhimõtte, mis ei lähtu mitte teenistuskogemusest, vaid „palgastaažist”, kuivõrd ametnike üleviimine toimub eranditult varasema põhipalga alusel.
- 27 Seetõttu on eelotsustaotluse esitanud kohtul vaja teada, kas põhikohtuasjades kõne all olevad siseriiklikud õigusnormid on liidu õigusega, täpsemalt direktiiviga 2000/78 kooskõlas, kuivõrd need õigusnormid võivad viia vanuselise diskrimineerimiseni, mis on direktiiviga keelatud.
- 28 Neil asjaoludel otsustas Verwaltungsgericht Berlin menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule kohtuasjades C-501/12, C-503/12 ja C-505/12 järgmised eelotsuse küsimused, mis hõlmavad ühtlasi kõik kohtuasjades C-502/12, C-504/12, C-506/12, C-540/12 ja C-541/12 esitatud küsimused:

- „1. Kas liidu esmast ja/või teisest õigust, käesoleval juhul eelkõige direktiivi [2000/78] tuleb põhjendamatu vanuselise diskrimineerimise üldise keelu osas tõlgendada nii, et see hõlmab ka siseriiklikke õigusnorme, mis käsitlevad [...] ametnikele töötasu maksmist?
2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas liidu esmase ja/või teisese õiguse tõlgendamisest nähtub, et siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt sõltub ametniku põhipalga suurus avalikku teenistusse astumisel määravas osas ametniku vanusest ja tõuseb seejärel eelkõige vastavalt ametniku teenistusstaažile, kujutab endast otsest või kaudset diskrimineerimist vanuse alusel?
3. Kui ka vastus teisele küsimusele on jaatav, siis kas liidu esmase ja/või teisese õiguse tõlgendusega on vastuolus sellise siseriikliku õigusnormi põhjendamine seadusandja eesmärgiga maksta töökogemuste eest lisatasu?
4. Kui ka vastus kolmandale küsimusele on jaatav, siis kas liidu esmase ja/või teisese õiguse tõlgendus lubab kuni ametnike mittediskrimineeriva töötasusüsteemi sisseaseadmiseni muid õiguslikke tagajärgi kui diskrimineeritud isikutele tagasiulatuvalt nende palgaastme kõrgeima järgu kohase töötasu maksmine?

Kas diskrimineerimiskeelu rikkumise õiguslikud tagajärjed tulenevad seejuures otseselt liidu esmasest ja/või teisest õigusest, käesolevas asjas eelkõige direktiivist [2000/78], või tuleneb diskrimineeritud isiku nõudeõigus üksnes sellest, et kohaldatakse liidu õiguses tunnustatud põhimõtet, mille kohaselt liikmesriigid vastutavad liidu õigusnormide puuduliku ülevõtmise korral?

5. Kas liidu esmase ja/või teisese õiguse tõlgendusega on vastuolus siseriiklik meede, mille kohaselt sõltub õigus nõuda (tagantjärele) tasumist või kahju hüvitamist sellest, kas ametnik on asjaomase nõude esitanud suhteliselt lühikese tähtaja jooksul?
6. Kui vastus esimesele, teisele ja kolmandale küsimusele on jaatav, siis kas liidu esmase ja/või teisese õiguse tõlgendusest nähtub, et seadus üleminekukorra kohta, mille kohaselt juba ametis olevatele ametnikele määratakse uues süsteemis palgajärk üksnes vastavalt seni kehtinud (diskrimineerivale) tasustamiskorrale üleminekutähtpäeval makstava põhipalga alusel ning mille kohaselt edasine tõus palgajärkudes ei sõltu ametniku omandatud töökogemuse kogupikkusest, vaid üksnes alates üleminekuseaduse jõustumisest omandatud töökogemusest, kujutab endast seni kehtinud vanuselise diskrimineerimise jätkumist kuni vastava kõrgeima palgajärgu omandamiseni?

7. Kui ka vastus kuuendale küsimusele on jaatav, siis kas liidu esmase ja/või teisele õiguse tõlgendusega on vastuolus sellise piiramatult jätkuva ebavõrdse kohtlemise õigustamine seadusandliku eesmärgiga kaitsta üleminekuseadusega mitte (ainult) uuele süsteemile ülemineku päevaks omandatud õigusi, vaid (ka) juba ametis olevate ametnike ootust saada seni kehtinud tasustamisõiguse alusel asjaomasel palgaastmel prognooside kohaselt makstavat töötasu?

Kas juba ametis olevate ametnike jätkuvat diskrimineerimist saab põhjendada sellega, et teistsuguse võimaliku lahendusega (mis seisneks juba ametis olevate ametnike palgajätkude individuaalses määramises töökogemuse alusel) kaasneks suhteliselt suur halduskoormus?

8. Kui Euroopa Kohus välistab seitsmendas küsimuses nimetatud põhjendused, siis kas liidu esmase ja/või teisele õiguse tõlgendus lubab kuni ametnike – sealhulgas juba ametis olevatele ametnikele – mittediskrimineeriva töötasusüsteemi sisseaseadmiseni muid õiguslikke tagajärgi kui juba ametis olevatele ametnikele tagasiulatuvalt ja püsivalt nende palgaastme kõrgeima järgu kohase töötasu maksmine?

Kas diskrimineerimiskeelu rikkumise õiguslikud tagajärjed tulenevad seejuures otseselt liidu esmasest ja/või teisest õigusest, käesolevas asjas eelkõige direktiivist [2000/78], või tuleneb diskrimineeritud isiku nõudeõigus üksnes sellest, et kohaldatakse liidu õiguses tunnustatud põhimõtet, mille kohaselt liikmesriigid vastutavad liidu õigusnormide puuduliku ülevõtmise korral?”

- 29 Euroopa Kohtu president otsustas 3. detsembri 2012. aasta määrusega liita kohtuasjad C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C-541/12 kirjaliku ja suulise menetluse huvides ning kohtuotsuse tegemiseks.

## Eelotsuse küsimuste analüüs

### *Esimene küsimus*

- 30 Esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tuleb tõlgendada nii, et ametnike töötasu kuulub selle direktiivi kohaldamisalasse.
- 31 See küsimus puudutab direktiivi 2000/78 esemelist ja isikulist kohaldamisala.
- 32 Direktiivi esemelise kohaldamisala kohta soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, milline seos on direktiivi artikli 3 lõike 1 punktil c, mille kohaselt kohaldatakse direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on töö saamise ja töö tingimused, ETL artikli 153 lõikega 5, mis näeb liidu pädevusest sotsiaalpoliitika valdkonnas ette erandi, mille kohaselt ei või liit võtta meetmeid muu hulgas tasustamise alal.
- 33 Euroopa Kohus on siiski otsustanud, et kõnealust erandit tuleb mõista nii, et sellega on mõeldud meetmeid – nagu kõigi või osa töötasu komponentide ja/või nende taseme ühtlustamine liikmesriikides või ka miinimumpalga kehtestamine –, mille võtmine tähendaks seda, et liidus määratakse töötasu kindlaks otseselt liidu tasandi õigusnormidega. Sellegipoolest ei saa seda laiendada kõigile töötasuga seonduvatele küsimustele, kuna see muudaks teatavad ETL artikli 153 lõikes 1 mainitud valdkonnad suure osas sisutühjaks (kohtuotsused Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punktid 124 ja 125, ning Bruno jt, C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, punkt 37).



- 34 Järelikult tuleb ELTL artikli 153 lõikes 5 kasutatud terminit „tasustamine” eristada väljendist „töötasu tingimused” direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses. Töötasu tingimused kuuluvad nimelt töötingimuste hulka ning nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 45 märkis, ei ole nende eesmärk otseselt palgataseme kindlaksmääramine.
- 35 Antud juhul määravad iga palgaastme ja palgajärgu summa Saksamaa avalikus teenistuses kindlaks pädevad siseriiklikud asutused ning liidul ei ole selles osas mingit pädevust. Seevastu ei või palgaastmele ja palgajärku määramist käsitlevaid siseriiklikke õigusnorme arvata välja direktiivi 2000/78 esemelisest kohaldamisalast.
- 36 Direktiivi isikulise kohaldamisala osas piisab märkimisest, et direktiivi artikli 3 lõike 1 punkt c sätestab sõnaselgelt, et direktiivi kohaldatakse muu hulgas isikute suhtes avalikus sektoris.
- 37 Neil asjaoludel peab esimesele küsimusele vastama, et direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tuleb tõlgendada nii, et ametnike töötasu tingimused kuuluvad selle direktiivi kohaldamisalasse.

#### *Teine ja kolmas küsimus*

- 38 Teise ja kolmanda küsimusega, mida tuleb koos analüüsida, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklik säte, mille kohaselt määratakse ametniku töölevõtmisel ametniku põhipalga järk palgaastmel kindlaks tema vanuse alusel.
- 39 Kõigepealt on vaja kontrollida, kas varasem seadus ametnike töötasu kohta tõi kaasa erineva kohtlemise vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses. Seoses sellega olgu meenutatud, et nimetatud sätte sõnastuse kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte”, et ei esine otsesest 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 direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini kui teist inimest samalaadses olukorras.
- 40 Antud juhul nähtub Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et vastavalt varasema seaduse ametnike töötasu kohta §-dele 27 ja 28 on tegeliku vanuse põhjal kindlaks määratud „palgastaaž” kriteerium, mille põhjal toimub esmane määramine ametnike põhipalga astmestiku palgajärku. Palgastaaži hakatakse arvestama selle kuu esimesest kuupäevast, mil ametnik saab 21-aastaseks. Palgastaaži arvutamise lähtepunkti lükatakse edasi nende ajavahemike kestuse võrra, mis pärast isiku 31-aastaseks saamist ei anna õigust saada töötasu ametnikuna, veerandi ulatuses kuni 35. eluaasta täitumiseni ja hiljem poole ulatuses. Ametnik saab vähemalt selle palgaastme lähtepalka, millele ta on nimetatud. Seejärel toimub palgajärgu tõus vastavalt staažile ja töötulemustele. Üldjuhul tõuseb põhipalk kuni viienda palgajärguni iga kahe aasta järel, kuni üheksanda palgajärguni iga kolme aasta järel ja pärast seda iga nelja aasta järel. Ametnikud, kelle töötulemused on püsivalt eeskujulikud, võib varem üle viia põhipalga vahetult kõrgemasse järku.
- 41 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et varasema seaduse ametnike töötasu kohta §-s 27 ette nähtud järgukaupa edutamise süsteemi ja sama seaduse §-s 28 ette nähtud palgastaaži arvutamiseviisi kombineeritud kohaldamise tagajärjeks võib näiteks olla, et 21-aastaselt eluaegselt liitvabariigi või Land Berliini ametnikuks nimetatud isik alustas palgaastme A11 palgajärgult 1, samas kui isik, kes asus avalikku teenistusse alles 23-aastaselt, määrati selle palgaastme palgajärku 2.

- 42 Nagu tõdes Euroopa Kohus kohtuotsuse Hennigs ja Mai (C-297/10 ja C-298/10, EU:C:2011:560) punktis 58, on sellisel juhul kahe samal päeval samale palgaastmele tööle võetud ametniku – kellel on ühesugune või samaväärne töökogemus, kuid erinev vanus – põhipalk erinev sõltuvalt nende vanusest töölevõtmise hetkel. Sellest nähtub, et need kaks ametnikku on samalaadses olukorras ning üks neist saab madalamat põhipalka kui teine.
- 43 Sellest järeldub, et varasema seaduse ametnike töötasu kohta §-dega 27 ja 28 kehtestatud töötasusüsteem viib otseselt vanusekriteeriumil põhineva erineva kohtlemiseni direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 ja lõike 2 punkti a tähenduses.
- 44 Teiseks tuleb kontrollida, kas selline erinev kohtlemine võib olla õigustatud direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 alusel.
- 45 Selle sätte esimeses lõigus on täpsustatud, et liikmesriigid võivad ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturгу ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.
- 46 Euroopa Kohus on korduvalt otsustanud, et vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimesele lõigule võivad liikmesriigid näha ette meetmed, mis sisaldavad vanuse alusel erinevat kohtlemist. Neil on 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 kohtuotsused Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punkt 68, ja Rosenblatt, C-45/09, EU:C:2010:601, punkt 41).
- 47 Saksamaa valitsuse arvates õigustab käesoleva kohtuotsuse punktis 43 tuvastatud erinevat kohtlemist eesmärk paušaalselt väärtustada varasemat töökogemust, tagades ka ühetaolise halduspraktika.
- 48 Seoses sellega on Euroopa Kohus juba tõdenud, et töötajale palgalisa maksmine omandatud töökogemuse eest, mis võimaldab töötajal täita edukamalt oma tööülesandeid, on üldreegline palgapoliitika õigustatud eesmärk (kohtuotsus Hennigs ja Mai, EU:C:2011:560, punkt 72 ja seal viidatud kohtupraktika)
- 49 Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 sõnastusest nähtuvalt on vaja veel kontrollida, kas vahendid, mida on selle eesmärgi saavutamiseks rakendatud käesoleva kohtuotsuse punktis 46 meenutatud ulatusliku kaalutlusruumi raames, on asjakohased ja vajalikud.
- 50 Euroopa Kohus on tunnustanud, et üldiselt on staažinõue selle eesmärgi saavutamiseks asjakohane, kuna staaž on tihedalt seotud töökogemusega. Põhikohtuasjades kõne all olev meede võimaldab küll ametnikul sõltuvalt tema vanuse lisandumisest ja seega teenistusstaažist palgaastme järkudel tõusta, kuid tuleb nentida, et ametniku puhul, kellel puudub töökogemus, põhineb tema esialgne teatav palgaastmes teatavasse järku määramine tema töölevõtmise ajal üksnes tema vanusel (kohtuotsus Hennigs ja Mai, EU:C:2011:560, punktid 74 ja 75).
- 51 Nagu Euroopa Kohus kohtuotsuse Hennigs ja Mai (EU:C:2011:560) punktis 77 tõdes, tuleb niisugusel juhul sellest järeldada, et ametniku töölevõtmisel tema määramine põhipalga järku vanuse alusel läheb kaugemale, kui on vajalik ja asjakohane, et saavutada Saksamaa valitsuse osutatud õiguspärase eesmärk võtta arvesse ametniku varasemat, enne tema töölevõtmist omandatud töökogemust.
- 52 Eeltoodud kaalutlusi arvesse võttes peab teisele ja kolmandale küsimusele vastama, et direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus niisugune nagu põhikohtuasjas kõne all olev siseriiklik meede, mille kohaselt määratakse ametniku töölevõtmisel ametniku põhipalga järk palgaastmel kindlaks tema vanuse alusel.

*Kuues ja seitsmes küsimus*

- 53 Kuuenda ja seitsmenda küsimusega, mida tuleb koos analüüsida, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus niisugused nagu põhikohtuasjas kõne all olevad siseriiklikud õigusnormid, mis määravad kindlaks enne nende normide jõustumist juba ametis olevate ametnike uude töötasusüsteemi üleviimise korra ning sätestavad esiteks, et palgajärk, millesse nad nüüdsest määratakse, on kindlaks määratud üksnes põhipalga summa alusel, mida nad said varasema töötasusüsteemi alusel, kuigi see süsteem põhines ametniku vanuselisel diskrimineerimisel, ning teiseks, et edasine tõus uues palgaastmestikus sõltub üksnes alates nende õigusnormide jõustumisest omandatud töökogemusest. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada, kas nende õigusnormide toimel põlistub vanuseline diskrimineerimine ning kas niisugust diskrimineerimist saab õigustada eesmärgiga säilitada omandatud õigused ja kaitsta töötasu edasise arenguga seotud õiguspärast ootust.
- 54 Olgu meenutatud, et eelotsusetaotlusest nähtuvalt asendasid uus seadus Land Berlini ametnike töötasu kohta ja seadus Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta sellel liidumaal varasema seaduse ametnike töötasu kohta.
- 55 Uue seadusega Land Berlini ametnike töötasu kohta kehtestatud töötasusüsteem ei näe enam ette vanuserühmasid ega palgastaaži, vaid uute ametnike esmakordse määramise töökogemuse järku ja hilisema, järkjärgulise palgatõusu asjakohases palgaastmestikus vastavalt kogemusnõuete kohaselt läbitud teenistusaja kestusele.
- 56 Seadus Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta sätestab omakorda, et iga juba ametis olev ametnik määratakse palgajärku või üleminekujärku vastavalt sellele, millisel ametikohal ta 31. juulil 2011 töötas ja millisele põhipalgale tal oleks 1. augustil 2011 õigus. Ametnik määratakse palgajärku või üleminekujärku, mis vastab ülespoole ümardatud põhipalga summale.
- 57 Küsimuse kohta, kas seadus Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta kehtestab direktiivi 2000/78 artikli 2 lõigete 1 ja 2 mõttes erineva kohtlemise vanuse alusel, nähtub eelotsusetaotlustest, et juba ametis olevate ametnike määramine üleminekujärku tagab neile võrdluspalka, mille summa võrdub sellega, mida nad oleksid saanud vastavalt varasemale seadusele ametnike töötasu kohta. Viimati nimetatud seaduse alusel saadud töötasu koosnes peamiselt põhipalgast, mis arvutati ametniku töölevõtmise ajal eranditult tema vanuse alusel. Nagu Euroopa Kohus käesoleva kohtuotsuse punktis 43 täpsustas, tõi põhipalga arvutamise viis kaasa erineva kohtlemise otseselt vanusekriteeriumi alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 ja lõike 2 punkti a tähenduses.
- 58 Kuna võrdluspalk määrati kindlaks palga alusel, mida juba ametis olevad ametnikud varem said ja mis põhines vanusel, põlistas seadus Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta diskrimineeriva olukorra, milles ametnikud saavad üksnes tingitult oma vanusest töölevõtmise ajal vähem palka kui teised ametnikud, kuigi nad on samalaadses olukorras (vt analoogia alusel kohtuotsus Hennigs ja Mai, EU:C:2011:560, punkt 84).
- 59 Selline erinev kohtlemine võib jätkuda vastavalt uuele seadusele Land Berlini ametnike töötasu kohta, kuna juba ametis olevate ametnike lõplik üleviimine toimus igale ametnikule määratud palgajärgust või üleminekujärgust lähtudes (vt analoogia alusel kohtuotsus Hennigs ja Mai, EU:C:2011:560, punkt 85).
- 60 Neist kaalutlustest järeldub, et nii vastavalt seadusele Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta kui ka vastavalt uuele seadusele Land Berlini ametnike töötasu kohta saavad mõned juba ametis olevad ametnikud üksnes tingitult oma vanusest töölevõtmise ajal vähem palka kui teised ametnikud, kuigi nad on samalaadses olukorras, ning see kujutab endast otsest vanuselist diskrimineerimist direktiivi 2000/78 artikli 2 tähenduses.

- 61 Seega tuleb kontrollida, kas erinev kohtlemine vanuse alusel võib olla direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 kohaselt õigustatud.
- 62 Selleks tuleb käesoleva otsuse punktides 45 ja 46 mainitud põhimõtteid silmas pidades kontrollida, kas seaduses Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta ja selle tagajärjel ka uues seaduses Land Berlini ametnike töötasu kohta sisalduv erinev kohtlemine vanuse alusel on meede, mis taotleb õiguspärasest eesmärki ning mis on selle eesmärgi saavutamiseks asjakohane ja vajalik.
- 63 Nii eelotsusetaotlustest kui ka Saksamaa valitsuse seisukohtadest nähtub, et seadusega Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta taotletakse eesmärki kaitsta omandatud õigusi ja töötasu edasise arenguga seotud õiguspärasest ootust. Saksamaa valitsus väidab muu hulgas, et seaduse Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta vastuvõtmisega seotud osalusprotsessi raames nõudsid ametiühingud omandatud õiguste laialdast säilitamist ja seda tagavate lisätete vastuvõtmist. Saksamaa valitsuse sõnul oleksid ametiühingud olnud vastu seaduseelnõule, mis ei taga omandatud õiguste säilitamist, ja see oleks seaduse elluviimist tõsiselt takistanud.
- 64 Kõigepealt olgu märgitud, et isikute grupi omandatud õiguste kaitse on ülekaalukas üldine huvi (kohtuotsused komisjon *vs.* Saksamaa, C-456/05, EU:C:2007:755, punkt 63, ning Hennigs ja Mai, EU:C:2011:560, punkt 90).
- 65 Küsimuse kohta, kas seadus Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta on asjakohane, olgu märgitud esiteks, et Saksamaa valitsus väitis, et varasem seadus ametnike töötasu kohta oli enamiku juba ametis olevate ametnike suhtes selleaegset tüüpilist karjääri arvestades soodsam kui uus seadus Land Berlini ametnike töötasu kohta. Seetõttu oleks juba ametis olevate ametnike üleviimine otse süsteemi, mille viimati nimetatud seadus ette nägi, toonud suurele hulgale ametnikest kaasa töötasu vähenemise hinnanguliselt vähemalt ühe palgajärgu võrra ehk vastavalt palgaastmele umbes 80–150 eurot.
- 66 Teiseks nähtub seaduse Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta § 2 lõikest 2, et juba ametis olevad ametnikud määrati ümber palgajärku, mis vastas nende varasemale ülespoole ümardatud põhipalgale.
- 67 Neil asjaoludel tuleb tõdeda, et varasema töötasu säilitamine ja sellest johtuvalt vanusel põhineva erineva kohtlemise tinginud korra säilitamine võimaldas vältida töötasu vähenemist ning oli käesoleva otsuse punktist 63 nähtuvalt otsustav tegur, mis võimaldas siseriiklikul seadusandjal korraldada ülemineku süsteemilt, mis oli kehtestatud varasema seadusega ametnike töötasu kohta, süsteemile, mis tuleneb uuest seadusest Land Berlini ametnike töötasu kohta.
- 68 Niisugune seadus nagu seadus Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta tundub seega olevat sobiv, et saavutada taotletud eesmärki tagada omandatud õiguste säilitamine.
- 69 Veel tuleb kontrollida, kas niisugune seadus ei lähe kaugemale, kui selle eesmärgi saavutamiseks vajalik.
- 70 Seoses sellega märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et eelistatavam oleks olnud kohaldada tagasiulatuvalt kõigile juba ametis olevatele ametnikele uut palgajärkudesse määramise süsteemi või laiendada neile üleminekukorda, mis tagab juba ametis olevale ametnikule varasema palgataseme seni, kuni ta on omandanud kogemuse, mis on uue töötasusüsteemi kohaselt kõrgema palga saamiseks nõutav.
- 71 Selleks et hinnata, kas niisugune seadus, nagu seadus Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta, ei lähe kaugemale sellest, mis on vajalik taotletava eesmärgi saavutamiseks, tuleb see seadus asetada konteksti, kuhu see kuulub, ning võtta arvesse selle tagajärjel puudutatud isikutele tekkida võivat kahju (kohtuotsus HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 89).

- 72 Seoses kontekstiga, milles võeti vastu seadus Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta, olgu märgitud esiteks, et eelotsusetaotlustest nähtuvalt tunnistasid pädevad siseriiklikud seadusandjad juba enne kohtuotsuse Hennigs ja Mai (EU:C:2011:560) kuulutamist kehtetuks varasema seaduse ametnike töötasu kohta ning viisid selle seadusega kaasnenud vanuselise diskrimineerimise kaotamiseks läbi föderaalametnike ja Land Berlini ametnike töötasusüsteemi reformi.
- 73 Niisuguses kontekstis võeti vastu seadus Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta, mis nägi ette – nagu nähtub selle pealkirjastki – ajutise erandi juba ametis olevatele ametnikele. Need ametnikud määrati kohe palgajärku või üleminekujärku ning pärast nende lõplikku üleviimist vastavalt uuele seadusele Land Berlini ametnike töötasu kohta arenes nende töötasu üksnes vastavalt selles seaduses sätestatud kriteeriumidele, s.t vastavalt töökogemusele ja töötulemustele, ning vanus nende kriteeriumide hulka enam ei kuulu.
- 74 Saksamaa valitsus toonitab, et selle reformiga ei pidanuks kaasnema juba ametis olevate ametnike sissetulekutaseme ega kogu karjääri jooksul eeldatava sissetuleku langust. See reform, mille taustaks oli Land Berlini kõrge võlatase ning riigi tasandil eelarve konsolideerimise püüd, pidi toimuma kuluneutraalselt. Pealegi, kuna ametnikke, kelle palgaaste uuesti määrati, oli palju, pidi uuele süsteemile üleminek toimuma haldusvahendeid ülemäära koormamata, s.t võimalusel ilma üksikjuhtumeid läbi vaatamata.
- 75 Saksamaa valitsus väidab sellega seoses, et läbi oleks tulnud vaadata üle 65 000 üksikjuhu, et vastavalt uue seaduse Land Berlini ametnike töötasu kohta §-dele 27 ja 28 teha kindlaks asjakohane „töökogemuse järk” ning seejärel arvutada välja, kas sellesse järku määramine oleks soodsam kui määramine vastavalt seadusele Land Berlini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta. Niisuguseks kontrollimiseks oleks kulunud ligi 360 000 tundi.
- 76 Saksamaa valitsus lisab, et üleviidavate ametnike suure arvu tõttu ei olnud võimalik määrata tagantjärele ja individuaalselt kindlaks ametnike alaliselt ametisse nimetamisele eelnenud töötamisperioode, millele nad oleksid saanud asjakohaselt tugineda. Seetõttu oleks tulnud need perioodid kas täiesti välja jätta või tunnustada neid tõenduseta, mis oleks vastavatele ametnikele tähendanud paušaalset halvemust või eelist. Selline tulemus oleks viinud suvaliste ja seega lubamatute tagajärgedeni.
- 77 Olgu meenutatud, et rahastamiskulude suurenemisest ja võimalikest haldusprobleemidest tuletatud põhjendused ei saa üldjuhul õigustada nende kohustuste järgimata jätmist, mis tulenevad direktiivi 2000/78 artiklis 2 sätestatud kodakondsuse alusel diskrimineerimise keelust (vt analoogia alusel kohtuotsus Erny, C-172/11, EU:C:2012:399, punkt 48).
- 78 Siiski ei saa nõuda, et tuleks uurida eraldi iga üksikjuhtumit, et teha tagantjärele ja individuaalselt kindlaks varasem töökogemus, kuna asjaomane kord peab olema nii tehniliselt kui ka majanduslikult rakendatav (vt analoogia alusel kohtuotsus Dansk Jurist- og Økonomforbund, C-546/11, EU:C:2013:603, punkt 70).
- 79 Selline kaalutus on veelgi põhjendatum, kui arvestada ametnike suurt arvu, asjassepuutuva ajavahemiku kestust, ametnike erinevat tausta ning probleeme, mis võivad tekkida selliste varasemate töötamisperioodide kindlakstegemisel, millele ametnikel oleks võimalik tugineda. Seega võib nõustuda, et iga juba ametis oleva ametniku juhtumi individuaalne hindamine oleks olnud ülemäära keeruline ja sellega oleks kaasnenud veaoh.
- 80 Neil asjaoludel tuleb tõdeda, et siseriiklik seadusandja ei ole ületanud oma kaalutusõiguse piire, kui ta leidis, et ei ole reaalne ega soovitatav kohaldada tagasiulatavalt kõigile juba ametis olevatele ametnikele uut palgajärkudesse määramise süsteemi või laiendada neile üleminekukorda, mis tagab juba ametis olevale ametnikule varasema palgataseme seni, kuni ta on omandanud kogemuse, mis on uue töötasusüsteemi kohaselt kõrgema palga saamiseks nõutav.

- 81 Teiseks, mis puudutab kahju, mida võiks selline seadus nagu seadus Land Berliini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta tekitada isikutele, keda see seadus puudutab, siis tuleb tõdeda, et pidades silmas käesoleva otsuse punktides 75 ja 76 öeldut ning seda, et puudub õiguspärase lähtepunkt, mis võimaldaks soodustatud ametnikke ja ebasoodsas olukorras olevaid ametnikke võrrelda, on niisugust kahju väga keeruline kindlaks teha.
- 82 Euroopa Kohtus väideti ka seda, et palgaerinevus on piiratud Saksa avaliku teenistuse õigusele omaste tölevõtmise vanusepiirangute tõttu. Saksamaa valitsuse esitatud seisukohtadest nähtub, et põhikohtuasjades kehtis vanusepiir 35 aastat, nii et võimalikud palgaerinevused ei saanud ulatuda erinevuseni palgaastme esimese ja viimase järgu vahel.
- 83 Eelotsusetaotlustest nähtub, et seadusel Land Berliini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta on selline tagajärg, et palgaerinevus püsib peaaegu ühesugusena seni, kuni juba ametis olevad ametnikud jõuavad oma palgaastme kõrgeimasse järku, kuid eelotsusetaotlused ei sisalda selle kohta mingeid täpsemaid või konkreetsemaid andmeid. Saksamaa valitsus viitab omakorda kahele mehhanismile, mis tema arvates võivad kahe ametniku vanuse tõttu eri palgajärkudesse määramisest tingitud erinevat kohtlemist leevendada või selle kaotada. Saksamaa valitsuse sõnul annab palgajärkude arvu vähendamine ja ametnike määramine palgajärku, mis vastab tema ülespoole ümardatud varasemale põhipalgale, tulemuseks selle, et paari aasta jooksul palgaerinevus väheneb või teatud juhtudel isegi kaob.
- 84 Pidades silmas eelotsusetaotlustes ja Euroopa Kohtule esitatud toimikus sisalduvaid andmeid, ei saa sellist võimalust välistada.
- 85 Neil asjaoludel ei tundu, nagu oleks siseriiklik seadusandja läinud taotletava eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale, kui ta võttis vastu seadusega Land Berliini ametnike töötasu puudutava üleminekukorra kohta kehtestatud erandlikud üleminekumeetmed.
- 86 Järelikult peab kuuendale ja seitsmendale küsimusele vastama, et direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus niisugused nagu põhikohtuasjas kõne all olevad siseriiklikud õigusnormid, mis määravad kindlaks enne nende normide jõustumist juba ametis olevate ametnike uude töötasusüsteemi üleviimise korra ning sätestavad esiteks, et palgajärk, millesse nad nüüdsest määratakse, on kindlaks määratud üksnes põhipalga summa alusel, mida nad said varasema töötasusüsteemi alusel, kuigi see süsteem põhines ametniku vanuselisel diskrimineerimisel, ning teiseks, et edasine tõus uues palgaastmestikus sõltub üksnes nende õigusnormide jõustumisest alates omandatud töökogemusest.

#### *Neljas küsimus*

- 87 Neljanda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul sisuliselt selgitada, milliseid õiguslikke tagajärgi tuleb kohaldada, kui varasema seadusega ametnike töötasu kohta on rikutud vanuselise diskrimineerimise keelu põhimõtet. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada, kas need tagajärjed tulenevad direktiivist 2000/78 või kohtuotsusega Francovich jt (C-6/90 ja C-9/90, EU:C:1991:428) alanud kohtupraktikast ning kas viimati nimetatud juhul on Saksamaa Liitvabariigi vastutuse tingimused täidetud. Eeskätt soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas niisuguses olukorras nagu põhikohtuasjades tuleneb liidu õigusest, eelkõige direktiivi 2000/78 artiklist 17, kohustus maksta diskrimineeritud ametnikele tagantjärele summa, mis vastab erinevusele tegelikult saadud töötasu ja nende palgaastme kõrgeimale palgajärgule vastava töötasu vahel.

- 88 Kõigepealt olgu meenutatud siseriikliku õiguse kooskõlalise tõlgendamise kohustust, mille järgi peab siseriiklik kohus tegema kõik, mis on tema pädevuses, arvestades siseriiklikku õigust tervikuna ning kasutades siseriiklikus õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada direktiivi 2000/78 täieulatuslik rakendamine ja saavutada direktiivi eesmärgiga kooskõlas olev tulemus (vt selle kohta kohtuotsus Lopes Da Silva Jorge, C-42/11, EU:C:2012:517, punkt 56).
- 89 Kui direktiivi nõuetega kooskõlaline siseriiklike õigusnormide tõlgendamine ja kohaldamine ei ole võimalik, siis olgu meenutatud, et tulenevalt liidu õiguse ülimuslikkuse põhimõttest, mis kehtib ka vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte puhul, tuleb jätta kohaldamata liidu õiguse kohaldamisalasse jääv siseriiklik õigusnorm, mis on sellega vastuolus (vt kohtuotsus Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 54 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 90 Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab eelotsusetaotlustes, et tema arvates on välistatud, et varasema seaduse ametnike töötasu kohta §-de 27 ja 28 liidu õigusega kooskõlaline tõlgendamine oleks võimalik.
- 91 Eelotsusetaotluse esitanud kohus lisab, et Saksa õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid kohaldades ei ole tal võimalik täita lünka, mis tekib diskrimineerimiskeeluga vastuolus olevate siseriiklike sätete kohaldamata jätmisest. Veel märgib see kohus, et erinevalt olukorrast kohtuasjas, milles tehti kohtuotsus Hennigs ja Mai (EU:C:2011:560), ei anna põhikohtuasjades kohaldatav Saksa õigus diskrimineeritud ametnikele alust nõuda, et neile makstaks välja summa, mis vastab erinevusele nende töötasu ja töötasu vahel, mida saavad ametnikud, kes on oma vanuse tõttu määratud kõrgemasse palgajärku.
- 92 Õiguspärase ootuse ja omandatud õiguste kaitsega seotud kaalutlustel ei ole ka võimalik viia vanemaid ametnikke tagantjärele üle madalamasse järku.
- 93 Viidates kohtuotsustele Terhoeve (C-18/95, EU:C:1999:22, punkt 57) ja Landtová (C-399/09, EU:C:2011:415, punkt 51), soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas siis, kui on tuvastatud liidu õiguse vastane diskrimineerimine, ja seni, kuni võrdset kohtlemist tagavaid meetmeid ei ole kehtestatud, saab võrdsuse põhimõtte järgimist tagada üksnes sellega, et ebasoodsamas olukorras olevatele isikutele antakse samad eelised, mis on soodsamas olukorras olevatel isikutel.
- 94 Esiteks olgu märgitud, et siseriikliku kohtu ülesanne on teha kindlaks õiguslikud tagajärjed, mis tulenevad tuvastamisest, et niisugused õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjades, ei ole direktiiviga 2000/78 kooskõlas.
- 95 Teiseks, kohtuotsustes Terhoeve (EU:C:1999:22) ja Landtová (EU:C:2011:415) otsustas Euroopa Kohus sisuliselt, et kui siseriiklik õigus näeb liidu õigust rikkudes ette eri isikurühmade erineva kohtlemise, ja seni, kuni võrdset kohtlemist tagavaid meetmeid ei ole võetud, saab võrdsuse põhimõtte järgimist tagada üksnes sellega, et ebasoodsamas olukorras olevatele isikutele antakse samad eelised, mis on soodsamas olukorras olevatel isikutel. Veel täpsustas Euroopa Kohus nendes otsustes, et liidu õiguse nõuetekohaselt rakendamata jätmise korral on soodustatud isikutele kohaldatav kord ainus õiguspärane lähtepunkt.
- 96 Tuleb märkida, et seda lahendust saab kohaldada ainult niisuguse õiguspärase lähtepunkti olemasolul. Seda ei ole aga olemas niisuguste nagu põhikohtuasjades kõnealuste õigusaktide raames, mille raames ei ole võimalik nimetada soodustatud ametnike kategooriat. Endise seaduse ametnike töötasu kohta §-d 27 ja 28 kohalduvad kõigi ametnike töölevõtmisel ning käesoleva otsuse punktist 42 nähtuvalt mõjutavad sellest tulenevad diskrimineerivad aspektid potentsiaalselt kõiki ametnikke.
- 97 Seetõttu ei ole käesoleva kohtuotsuse punktides 93 ja 95 viidatud kohtupraktika ülekantav eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses olevatele kohtuasjadele.

- 98 Kolmandaks olgu meenutatud, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on põhimõte, et riik on vastutav talle omistatava liidu õiguse rikkumisega isikutele põhjustatud kahju eest, omane aluslepingute süsteemile, millel see põhineb (vt selle kohta kohtuotsused Francovich jt, EU:C:1991:428, punkt 35; Brasserie du pêcheur ja Factortame, C-46/93 ja C-48/93, EU:C:1996:79, punkt 31, ning Transportes Urbanos y Servicios Generales, C-118/08, EU:C:2010:39, punkt 29).
- 99 Selle kohta on Euroopa Kohus otsustanud, et kahjustatud isikutel on õigus kahju hüvitamisele juhul, kui täidetud on kolm tingimust: rikutud liidu õigusnorm peab andma neile õigusi, rikkumine on piisavalt selge ning selle rikkumise ja isikutel tekkinud kahju vahel on otsene põhjuslik seos (vt selle kohta kohtuotsus Transportes Urbanos y Servicios Generales, EU:C:2010:39, punkt 30).
- 100 Kui liikmesriik on eraõiguslikele isikutele liidu õiguse rikkumisega kahju tekitanud, on vastutuse tekkimise eelduseks olevate tingimuste täidetuse kontrollimine põhimõtteliselt liikmesriigi kohtute ülesanne, mille täitmisel peavad kohtud järgima Euroopa Kohtu antud juhiseid (vt kohtuotsus Test Claimants in the FII Group Litigation, C-446/04, EU:C:2006:774, punkt 210 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 101 Esimese tingimuse osas piisab märkimisest, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõige 1 koostoimes artikliga 1 keelab üldiselt ja ühemõtteliselt igasuguse objektiivselt põhjendamata otsese või kaudse diskrimineerimise töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, muu hulgas ka siis, kui see põhineb töötaja vanusel. Nende sätete eesmärk on anda isikutele õigusi, millele nad võivad liikmesriikide vastu tugineda.
- 102 Teise tingimuse osas on Euroopa Kohtul olnud võimalus täpsustada, et liidu õiguse piisavalt selge rikkumine on aset leidnud juhul, kui liikmesriik on ilmselgelt ja raskelt eiranud oma kaalutusõiguse piire, ning selle tuvastamisel tuleb arvesse võtta eelkõige rikutud õigusnormi selguse ja täpsuse astet ja kaalutusruumi ulatust, mille rikutud õigusnorm siseriiklikele ametiasutustele annab (kohtuotsus Synthon, C-452/06, EU:C:2008:565, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika). Järelikult on liikmesriigi kaalutusruum oluline kriteerium liidu õiguse piisavalt selge rikkumise tuvastamisel (kohtuotsus Robins jt, C-278/05, EU:C:2007:56, punkt 72).
- 103 Antud juhul peab siseriiklik kohus hindamisel, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 rikkumine liikmesriigi poolt oli piisavalt selge, võtma arvesse asjaolu, et direktiivi artikli 6 lõike 1 esimene lõik annab liikmesriikidele vabaduse näha ette meetmed, mis sisaldavad erinevat kohtlemist otseselt vanuse alusel, ning laiaulatusliku kaalutusruumi nii selles osas, millist kindlat eesmärki teiste hulgas peaksid nad tööhõive- ja sotsiaalpoliitika vallas järgima, kui ka selle eesmärgi saavutamise vahendite valikul.
- 104 Tuleb tõdeda, et seoses selliste siseriiklike õigusnormidega nagu endine seadus ametnike töötasu kohta liikmesriikidel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 ja artikli 6 lõike 1 alusel lasuva kohustuse ulatust on alates kohtuotsuse Hennigs ja Mai (EU:C:2011:560) kuulutamisest selgitatud ja täpsustatud.
- 105 Sellega seoses olgu meenutatud, et kuigi tõlgendus, mille Euroopa Kohus eelotsusetaotluse raames liidu õigusnormile annab, selgitab ja täpsustab vajadusel selle õigusnormi tähendust ja ulatust, nagu seda peab või oleks pidanud mõistma ja kohaldama alates selle jõustumise hetkest (vt selle kohta eelkõige kohtuotsus RWE Vertrieb, C-92/11, EU:C:2013:180, punkt 58), on siiski siseriikliku kohtu ülesanne hinnata, kas seoses selliste siseriiklike õigusnormidega, nagu on kõne all põhikohtuasjades, liikmesriikidel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 alusel lasuvate kohustuste laadi ja ulatust saab pidada selgeks ja täpseks alles alates kohtuotsusest Hennigs ja Mai (EU:C:2011:560), s.o alates 8. septembrist 2011 (vt analoogia alusel kohtuotsus Hogan jt, C-398/11, EU:C:2013:272, punktid 51 ja 52). Vajadusel tuleb järeldada, et enne seda kuupäeva puudus piisavalt selge rikkumine.



- 106 Mis puudutab kolmandat tingimust, mis peab olema täidetud riigi vastutuse tekkeks liidu õiguse rikkumise korral, siis on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne kontrollida, kas – nagu Euroopa Kohtule esitatud toimikust näib järelduvat – esineb otsene põhjuslik seos rikkumise ja põhikohtuasjade kaebajatel tekkinud kahju vahel.
- 107 Järelikult tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtul kontrollida, kas on täidetud kõik Euroopa Kohtu praktikas kehtestatud tingimused, et tekiks Saksamaa Liitvabariigi vastutus liidu õiguse alusel.
- 108 Eeltoodut arvesse võttes tuleb neljandale esitatud küsimusele vastata järgmiselt:
- Niisuguses olukorras nagu põhikohtuasjades ei tulene liidu õigusest, eelkõige direktiivi 2000/78 artiklist 17 kohustust maksta diskrimineeritud ametnikele tagantjärele summat, mis vastaks erinevusele tegelikult saadud töötasu ja nende palgaastme kõrgeimale palgajärgule vastava töötasu vahel.
  - Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kontrollida, kas on täidetud kõik Euroopa Kohtu praktikas kehtestatud tingimused, et tekiks Saksamaa Liitvabariigi vastutus liidu õiguse alusel.

#### *Kaheksas küsimus*

- 109 Arvestades vastust kuuendale ja seitsmendale küsimusele, ei ole kaheksandale küsimusele vaja vastata.

#### *Viies küsimus*

- 110 Viienda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas liidu õigusega on vastuolus niisugune nagu põhikohtuasjades kõne all olev siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt tuleb ametnikul esitada sellise rahalise hüvitise nõue, mis ei tulene otse seadusest, suhteliselt lühikese aja jooksul, nimelt enne jooksva eelarveaasta lõppu.
- 111 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 111 märkis, on direktiivi 2000/78 artiklis 9 sätestatud esiteks, et liikmesriigid tagavad, et igaühel, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ette nähtud haldus- või kohtumenetlust, ning teiseks, et liikmesriikide kohustused ei piira selliste siseriiklike eeskirjade kohaldamist, millega kehtestatakse kõnealuse põhimõtte küsimuses menetluse algatamise tähtajad. Selle sätte sõnastusest järeldub, et liidu õigus ei reguleeri küsimust, millised tähtajad on ette nähtud direktiivist tulenevate kohustuste täitmise seonduva menetluse algatamiseks.
- 112 Sellega seoses olgu meenutatud, et Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb vastavasisuliste liidu õigusnormide puudumise korral näha liikmesriikide menetlusautonoomia põhimõtte kohaselt iga liikmesriigi sisemises õiguskorras ette üksikasjalik menetlus isikutele liidu õigusest tulenevate õiguste kaitse tagamiseks, tingimusel et see ei oleks ebasoodsam saamalaadsete siseriiklike olukordade regulatsioonist (võrdväarsuse põhimõtte) ega muudaks liidu õiguskorra alusel antud subjektiivsete õiguste kasutamist praktikas võimatuks või ülemäära raskeks (tõhususe põhimõtte) (vt eelkõige kohtuotsused Meilicke jt, C-262/09, EU:C:2011:438, punkt 55, ning Pelati, C-603/10, EU:C:2012:639, punkt 23).
- 113 Võrdväarsuse põhimõtte kohta olgu lisatud, et põhikohtuasjade puhul puuduvad Euroopa Kohtul andmed, mis annaks alust arvata, et niisugune õigusnorm nagu põhikohtuasjades kõne all olev ei ole selle põhimõttega kooskõlas.

- 114 Seoses tõhususe põhimõttega on Euroopa Kohus tunnistanud liidu õigusega kooskõlas olevaks selle, kui nii huvitatud isikut kui ka asjaomast haldusorganit kaitsva õiguskindluse huvides määratakse õiguskaitsevahendi kasutamise osas kindlaks mõistlik õigust lõpetav tähtaeg. Need tähtajad ei muuda liidu õiguskorraga antud õiguste kasutamist praktiliselt võimatuks või ülemäära raskeks (kohtuotsus Meilicke jt, EU:C:2011:438, punkt 56 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 115 Eeltoodust tulenevalt peab viiendale küsimusele vastama, et liidu õigusega ei ole vastuolus niisugune nagu põhikohtuasjades kõne all olev siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt tuleb ametnikul esitada sellise rahalise hüvitise nõue, mis ei tulene otse seadusest, suhteliselt lühikese aja jooksul, nimelt enne jooksva eelarveaasta lõppu, tingimusel et see õigusnorm ei riku võrdvärsuse põhimõtet ega tõhususe põhimõtet. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kontrollida, kas põhikohtuasjades on need tingimused täidetud.

### Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

1. Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 3 lõike 1 punkti c tuleb tõlgendada nii, et ametnike töötasu tingimused kuuluvad selle direktiivi kohaldamisalasse.
2. Direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus niisugune nagu põhikohtuasjas kõne all olev siseriiklik meede, mille kohaselt määratakse ametniku töölevõtmisel ametniku põhipalga järk palgaastmel kindlaks tema vanuse alusel.
3. Direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus niisugused nagu põhikohtuasjas kõne all olevad siseriiklikud õigusnormid, mis määravad kindlaks enne nende normide jõustumist juba ametis olevate ametnike uude töötasusüsteemi üleviimise korra ning sätestavad esiteks, et palgajärk, millesse nad nüüdsest määratakse, on kindlaks määratud üksnes põhipalga summa alusel, mida nad said varasema töötasusüsteemi alusel, kuigi see süsteem põhines ametniku vanuselisel diskrimineerimisel, ning teiseks, et edasine tõus uues palgaastmestikus sõltub üksnes nende õigusnormide jõustumisest alates omandatud töökogemusest.
4. Niisuguses olukorras nagu põhikohtuasjades ei tulene liidu õigusest, eelkõige direktiivi 2000/78 artiklist 17, kohustust maksta diskrimineeritud ametnikele tagantjärele summat, mis vastaks erinevusele tegelikult saadud töötasu ja nende palgaastme kõrgeimale palgajärgule vastava töötasu vahel.

Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kontrollida, kas on täidetud kõik Euroopa Liidu Kohtu praktikas kehtestatud tingimused, et tekiks Saksamaa Liitvabariigi vastutus liidu õiguse alusel.

5. Liidu õigusega ei ole vastuolus niisugune nagu põhikohtuasjades kõne all olev siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt tuleb ametnikul esitada sellise rahalise hüvitise nõue, mis ei tulene otse seadusest, suhteliselt lühikese aja jooksul, nimelt enne jooksva eelarveaasta

**lõppu, tingimusel et see õigusnorm ei riku võrdväärsuse põhimõtet ega tõhususe põhimõtet. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kontrollida, kas põhikohtuasjades on need tingimused täidetud.**

Allkirjad