



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (seitsmes koda)

26. veebruar 2015\*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2000/78/EÜ — Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Artikli 2 lõige 1 ja lõike 2 punkt a — Artikli 6 lõige 1 — Erinev kohtlemine vanuse alusel — Siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt ei maksta töölepingu ülesütlemise hüvitist töötajatele, kellel on töölepingu lõppemise kuupäeval õigus riiklikule vanaduspensionile

Kohtuasjas C-515/13,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Østre Landsret'i (Taani) 17. septembri 2013. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 25. septembril 2013, menetluses

**Ingeniørforeningen i Danmark**, mis esindab Poul Landin'i,

*versus*

**Tekniq**, mis esindab ENCO A/S – VVS-i,

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

koosseisus: koja president J.-C. Bonichot, kohtunikud A. Arabadjiev (ettekandja) ja J. L. da Cruz Vilaça,

kohtujurist: P. Cruz Villalón,

kohtusekretär: ametnik I. Illéssy,

arvestades kirjalikus menetluses ja 2. oktoobri 2014. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Ingeniørforeningen i Danmark, mis esindab Poul Landini, esindaja: *advokat* K. Schioldann,
- Tekniq, mis esindab ENCO A/S – VVS-i, esindajad: *advokat* C. Ketelsen ja *advokat* T. Lind-Larsen,
- Taani valitsus, esindajad: M. Wolff, C. Thorning ja U. Melgaard,
- Euroopa Komisjon, esindajad: M. Clausen ja D. Martin,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

\* Kohtumenetluse keel: taani.

### otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada 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 lõike 2 punkti a ja artikli 6 lõiget 1.
- 2 Taotlus on esitatud Ingeniørforeningen i Danmarki (mis esindab Poul Landini) ja Tekniqi (mis esindab ENCO A/S – VVS-i) vahelises õigusvaidluses seoses sellega, et viimati nimetatud jättis rahuldamata P. Landini taotluse saada töölepingu ülesütlemise erihüvitist.

### Õiguslik raamistik

#### *Direktiiv 2000/78*

- 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 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;

[...]”.

- 5 Direktiivi artikkel 6 on sõnastatud järgmiselt:

„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 teenistusalase vanemusega seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine;

[...]

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 vanusekategooriate kasutamist kindlustusstatistikas ei peeta vanuseliseks diskrimineerimiseks, kui sellest ei tulene soolist diskrimineerimist.”

### *Taani õigus*

- 6 Tööandjate ja töötajate vahelisi õigussuhteid reguleeriva seaduse (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven), edaspidi „töötajate seadus”) § 2a sätestab töölepingu ülesütlemise erihüvitise kohta järgmist:

„1. Töölepingu ülesütlemisel töötajaga, kes on samas ettevõttes katkematult töötanud 12, 15 või 18 aastat, maksab tööandja töölepingu lõppemisel vastavalt ühe, kahe või kolme kuu töötasu suuruse summa.

2. Lõiget 1 ei kohaldata, kui töötajal on töölepingu lõppemisel õigus riiklikule vanaduspensionile.

3. Töölepingu ülesütlemise hüvitist ei maksta, kui töötaja saab töölepingu lõppemisel tööandja makstavat vanaduspensionile ja töötaja on vastava pensioniskeemiga liitunud enne 50-aastaseks saamist.

4. Lõiget 3 ei kohaldata, kui töölepingu ülesütlemise hüvitise vähendamine või ärajätmine tööandja makstava vanaduspensionile tõttu oli 1. juulil 1996 reguleeritud kollektiivlepinguga.

5. Ebaõiglase töölt vabastamise korral kohaldatakse lõike 1 sätteid *mutatis mutandis*.”

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus**

- 7 P. Landin on sündinud 24. novembril 1944 ning ta võeti töötajate seaduse alusel 11. jaanuaril 1999 tööle insenerina.
- 8 Suurema pensionisumma saamise eesmärgil esitas P. Landin avalduse riikliku vanaduspensionile väljamaksmise edasilükkamiseks oma 65. sünnipäevast, 24. novembrist 2009 hilisemale ajale.
- 9 Põhikohtuasja kostja ütles vastavalt töötajate seadusele 30. novembril 2011 kuuekuulise etteteatamistähtajaga sel ajal 67-aastasele P. Landinile tema vanuse tõttu töölepingu üles alates 2012. aasta maikuu lõpust.
- 10 Kuna 65. eluaasta künnise ületanud P. Landinil oli õigus riiklikule vanaduspensionile, ei maksnud põhikohtuasja kostja talle töötajate seaduse § 2a lõikes 1 ette nähtud töölepingu ülesütlemise erihüvitist, tuues põhjenduseks, et töötajate seaduse § 2a lõike 2 kohaselt kaotab riikliku vanaduspensionile saamise õigusega töötaja õiguse § 2a lõikes 1 ette nähtud hüvitisele ka juhul, kui ta jätkab töötamist ja kui ta on taotlenud vanaduspensionile väljamaksmise edasilükkamist.
- 11 Ülesütlemise etteteatamise tähtaja jooksul jätkas P. Landin töötamist ja asus pärast selle tähtaja möödumist tavapärasel turutingimustel tööle sprinklersüsteemide insenerina uue tööandja juures kooskõlas töötajate seadusega.
- 12 Seejärel algatati P. Landini taotlusel menetlus, milles P. Landin nõuab töötajate seaduse § 2a lõikes 1 ette nähtud töölepingu ülesütlemise erihüvitist, olles seisukohal, et hüvitise maksmisest keeldumine on vastuolus liidu õigusega.

- 13 Neil asjaoludel otsustas Østre Landsret menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas vanuse alusel otsese diskrimineerimise keeldu, mis on sätestatud nõukogu direktiivi [2000/78] artiklites 2 ja 6, tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigil ei ole lubatud säilitada õigusnorme, mille kohaselt peab tööandja maksma sellise töötaja töölepingu ülesütlemisel, kes on sama tööandja juures katkematult töötanud 12, 15 või 18 aastat, hüvitist vastavalt ühe, kahe või kolme kuu töötasu ulatuses, kuid kõnealust hüvitist ei tule maksta juhul, kui töötajal on töölepingu lõppemisel õigus riiklikule vanaduspensionile?”

### Eelotsuse küsimuse analüüs

- 14 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimusele vastamiseks tuleb kõigepealt hinnata, kas töötajate seaduse § 2a lõike 2 kohaldamine toob kaasa erineva kohtlemise direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses.
- 15 Antud juhul jäetakse teatavad töötajad töötajate seaduse § 2a lõike 2 tagajärjel töölepingu ülesütlemise erihüvitise saamise õigusest ilma üksnes põhjusel, et neil on nende töölepingu ülesütlemise kuupäeval õigus riiklikule vanaduspensionile. Toimikust nähtub, et vanaduspensionini saamise õiguse suhtes kehtib vanuse alampiiri tingimus, mis on enne 1954. aastat sündinud töötajate puhul 65 aastat. Niisiis lähtub see säte kriteeriumist, mis on lahutamatu seotud töötajate vanusega (vt analoogia alusel kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 23).
- 16 Siit järeldub, et põhikohtuasjas käsitletav siseriiklik õigusnorm sisaldab otse vanuse kriteeriumil põhinevat erinevat kohtlemist direktiivi 2000/78 artikli 1 ja artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses.
- 17 Teiseks tuleb kontrollida, kas niisugune erinev kohtlemine võib olla põhjendatud.
- 18 Direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimene lõik täpsustab, 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 (kohtuotsus Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 37).
- 19 Euroopa Kohus on korduvalt otsustanud, et liikmesriikidel on laiaulatuslik kaalutusruum mitte ainult selle poolest, millist kindlat eesmärki teiste hulgas peaksid nad sotsiaal- ja tööhõivepoliitika vallas järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamist võimaldada võivate vahendite valikul (kohtuotsused Specht jt, C-501/12–C-506/12, C-540/12 ja C 541/12, EU:C:2014:2005, punkt 46 ning seal viidatud kohtupraktika, ja Schmitzer, EU:C:2014:2359, punkt 38).
- 20 Selleks et hinnata, kas põhikohtuasjas käsitletava sättega taotletav eesmärk on õigustatud, tuleb silmas pidada, et esiteks on töölepingu ülesütlemise erihüvitise eesmärk, nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus töötajate seaduse eelnõu põhjendustele viidates selgitab, aidata uue töökoha otsimisel eakamaid töötajad, kellel on ühe ja sama tööandja juures pikk tööstaaž. Teiseks nähtub selle seadusandliku meetme ettevalmistavatest materjalidest, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus tsiteeris, et seadusandja soovides piirata selle hüvitise andmist nii, et seda saaksid ainult töötajad, kellel ei ole töölepingu ülesütlemise kuupäeval õigust riiklikule vanaduspensionile, lähtus tähelepanekust, et pensioniõiguslikud isikud otsustavad tavaliselt tööturult lahkuda (vt selle kohta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punkt 27).
- 21 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtuvalt on töötajate seaduse § 2a lõikega 2 seatud piirangu eesmärk tagada, et tööandjad ei maksaks töölt vabastatud töötajatele, kellel on pikk tööstaaž, kahekordset hüvitist, millel ei oleks tööhõivepoliitika vallas mingit eesmärki.

- 22 Ettevõttes pika tööstaaziga töötajate kaitse ja neile uue töökoha otsimisel abi osutamise eesmärk, mille jaoks on ette nähtud töölepingu ülesütleamise erihüvitis, kuulub tööhõivepoliitikat ja tööturgu hõlmavate õigustatud eesmärkide kategooriasse direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses (kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punkt 29).
- 23 Viimati nimetatud sätte kohaselt võivad need eesmärgid erandina vanuselise diskrimineerimise keelust olla õigustuseks erinevale kohtlemisele, mis on eelkõige seotud järgmiste asjaoludega: „töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine [...] vanematele töötajatele [...], et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse”.
- 24 Järelikult tuleb selliseid eesmärgi nagu need, mida taotleb põhikohtuasjas käsitletav siseriiklik säte, pidada põhimõtteliselt direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõigu kohaseks „siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult” põhjendatud õigustuseks erinevale kohtlemisele vanuse alusel (kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punkt 31).
- 25 Järgmisena tuleb selle sätte sõnastusest lähtuvalt kontrollida, kas nende eesmärkide saavutamise vahendid on „asjakohased ja vajalikud”. Käesoleval juhul tuleb kontrollida, kas töötajate seaduse § 2a lõige 2 võimaldab saavutada seadusandja taotletavaid tööhõivepoliitika eesmärgi, kahjustamata siiski ülemäära nende töötajate õigustatud huve, kes on nimetatud sätte tõttu sellest erihüvitisest ilma jätetud, kuna neil on õigus saada riiklikku vanaduspensionile (vt selle kohta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punkt 32).
- 26 Seoses sellega olgu meenutatud, et liikmesriikidel on ulatuslik kaalutusruum sobivate meetmete valimisel sotsiaal- ja tööhõivepoliitika valdkonda puudutavate eesmärkide saavutamiseks. Selline kaalutusruum ei tohi aga muuta vanuselise diskrimineerimise keelu põhimõtte rakendamist sisutühjaks (kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 27 Töölepingu ülesütleamise erihüvitise maksmise piiramine üksnes nende töötajatega, kellel ei ole nende töölepingu ülesütleamise kuupäeval õigust riiklikule vanaduspensionile, ei näi aga ebamõistlik, kui võtta arvesse seadusandja taotletud eesmärgi anda suurem kaitse töötajatele, kelle jaoks on uue töö otsimine keeruline nende tööstaazi tõttu ettevõttes. Töötajate seaduse § 2a lõige 2 võimaldab ühtlasi piirata kuritarvitamise võimalusi juhtudel, kui töötaja saab uue töö otsimise toetamiseks mõeldud hüvitist, kuid tegelikult jääb pensionile (vt selle kohta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punkt 34).
- 28 Seega tuleb tõdeda, et selline säte nagu töötajate seaduse § 2a lõige 2 ei ole ilmselgelt asjakohatu, et saavutada Euroopa Liidu seadusandja taotletavat tööhõivepoliitika õigustatud eesmärgi.
- 29 Veel tuleb kontrollida, kas see meede läheb kaugemale sellest, mis on vajalik niisuguse eesmärgi saavutamiseks.
- 30 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtuvalt kaalus seadusandja nende töötajate kaitset, kes oma tööstaazi tõttu ettevõttes on tavaliselt eakamad, võttes arvesse nende töötajate kaitset, kes on nooremad ega saa töölepingu ülesütleamise erihüvitist. Direktiivi 2000/78 üle võtnud 22. detsembri 2004. aasta seaduse nr 1417 ettevalmistavad materjalid, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus tsiteeris, näitavad selles osas, et seadusandja võttis arvesse asjaolu, et töölepingu ülesütleamise erihüvitis kui tööstaazi alusel määratletud töötajate kategooriat tugevamalt kaitsev meede kujutab endast erineva kohtlemise viisi, mis paneb ebasoodsamasse olukorda nooremad töötajad. Taani valitsus juhib tähelepanu sellele, et töötajate seaduse § 2a lõikes 2 sätestatud töölepingu ülesütleamise erihüvitise kohaldamisala piiramine võimaldab seda, et sotsiaalse kaitse meede, mida ei kohaldata noorematele töötajatele, ei lähe kaugemale kui vajalik.

- 31 Põhikohtuasjas kõne all oleva meetmega püütakse kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega ja kuritarvituste vastu võitlemise vajadusega veel tagada, et töölepingu ülesütlemise erihüvitist makstakse üksnes isikutele, kelle jaoks see on mõeldud, see tähendab neile, kes kavatsevad töötamist jätkata, kuid kellel on nende vanuse tõttu üldiselt raskem uut tööd leida. See meede võimaldab ühtlasi vältida töölepingu ülesütlemise erihüvitise maksmist isikutele, kes hakkavad saama ka riiklikku vanaduspensionini.
- 32 Eeltoodud asjaoludest nähtub, et töötajate seaduse § 2a lõige 2 ei lähe osas, milles see jätab töölepingu ülesütlemise erihüvitise saajate hulgast välja töötajad, kes hakkavad töölepingu ülesütlemise kuupäevast alates saama riiklikku vanaduspensionini, kaugemale sellest, mis on vajalik selle sättega taotletavate eesmärkide saavutamiseks (vt selle kohta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punkt 40).
- 33 Vaja on aga kontrollida, kas selle tõdemuse võiks kummutada asjaolu, et kõnesolev säte võrdsustab riiklikku vanaduspensionini tegelikult saavad isikud isikutega, kellel on õigus sellist pensioni saada (vt analoogia alusel kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punkt 41).
- 34 Töötajate seaduse § 2a lõige 2 välistab töölepingu ülesütlemise erihüvitise maksmise töötajatele, kellel on töölepingu ülesütlemise kuupäeval õigus riiklikule vanaduspensionile. Järelikult tuleb kontrollida, kas niisugune välistamine ei lähe kaugemale sellest, mis on vajalik taotletavate eesmärkide saavutamiseks (vt selle kohta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punkt 43).
- 35 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ja Taani valitsuse selgitustest nähtub, et see välistamine põhineb seisukohal, et töötajad lahkuvad tavaliselt tööturult, kui neil tekib õigus riiklikule vanaduspensionile. Selle vanusel põhineva hinnangu tõttu ei saa töötaja, kes vastab küll riikliku vanaduspensionini saamise tingimustele, kuid soovib sellest ajutiselt tööalase karjääri jätkamise tõttu loobuda, töölepingu ülesütlemise erihüvitist, mis on aga tema kaitseks ette nähtud. Kõnesoleva meetme õiguspärane eesmärk on vältida seda, et töölepingu ülesütlemise erihüvitist ei makstaks isikutele, kes ei otsi uut tööd, vaid saavad asendussissetulekut riikliku vanaduspensionini kujul, kuid selle meetme tagajärjel jäetakse nimetatud hüvitistest ilma töölt vabastatud, kuid tööturule edasi jääda soovivad töötajad ainult sel põhjusel, et nad võiksid oma vanusest tulenevalt sellist pensioni saada (vt kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark, EU:C:2010:600, punkt 44).
- 36 Kohtuotsuse Ingeniørforeningen i Danmark (EU:C:2010:600) punktis 45 – kus oli kõne all töötajate seaduse § 2a, lõige 3, mille kohaselt on töölepingu ülesütlemise erihüvitise maksmine välistatud juhul, kui töötajal on töölepingu lõppemisel õigus saada tööandja makstavat vanaduspensionini – märkis Euroopa Kohus, et see säte teeb niisugusele töötajale raskemaks kasutada edaspidi oma õigust teha tööd, sest uut tööd otsides ei saa ta seda hüvitist. Euroopa Kohus tõdes selle kohtuotsuse punktis 46, et on oht, et asjassepuutuvad töötajad peavad nõustuma väiksemas summas vanaduspensioniga, mis võib pikema aja vältel tuua kaasa olulise kaotuse sissetulekus.
- 37 Olgu siiski märgitud et olukord põhikohtuasjas erineb olukorrast kohtuotsuse Ingeniørforeningen i Danmark (EU:C:2010:600) aluseks olnud kohtuasjas.
- 38 Nimetatud kohtuasjas kõne all olnud vanaduspensionini maksti alates 60-aastaseks saamisest, mistõttu võis iga töötaja, kes oli töölepingu lõppemise ajaks sellesse vanusesse jõudnud, saada pensioni üksnes summas, mis oli väiksem summast, millele tal oleks olnud õigus siis, kui ta oleks saanud oodata oma pensioniõiguste kasutamisega kuni pensioniikka jõudmiseni. Seetõttu riskis ta ennetähtaegselt pensionile jäämise tõttu pensionisumma vähendamisega.

- 39 Niisuguse olukorraga ei ole tegemist põhikohtuasjas, kus on kõne all töölepingu ülesütleamise erihüvitise maksmise välistamine juhul, kui töötajal on töölepingu lõppemise kuupäeval õigus riiklikule vanaduspensionile. Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtuvalt võib selle vanaduspensioni võrdsustada kulude katmisega, kui on saavutatud riigi tasandil kindlaks määratud pensioniiga. Aastatel 1999–2023 on tavaline pensioniiga 65 aastat ning aastaks 2027 tõstetakse seda järk-järgult 67 aastani.
- 40 Olgu märgitud, et põhimõtteliselt ei puuduta ennetähtaegselt pensionile jäämise tõttu pensionisumma vähendamise oht selliseid töötajaid nagu P. Landin, kes on töölt vabastamise ajal 67-aastased ning võivad saada riiklikku vanaduspensionile.
- 41 Arvestades veel, et töölepingu ülesütleamise erihüvitis on ühekordne hüvitis ühe, kahe või kolme kuu töötasu ulatuses, ei tundu niisugune säte, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kaasa toovat olulist kaotust sissetulekus pikema aja vältel.
- 42 Selle poolest erineb põhikohtuasi kohtuotsuse Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603) aluseks olnud kohtuasjast, mis puudutas olukorda, kus üle 65-aastastel ametnikel, kellel oli õigus vanaduspensionile, ei olnud nende koondamise korral õigust töötasu säilitamisele kolme aasta jooksul.
- 43 Neid järeldusi ei sea kahtluse alla asjaolu, et sellisel töötajal nagu P. Landin on võimalik pärast pensioniikka jõudmist töötamist jätkates suurendada oma vanaduspensionile. Olgu nimelt märgitud, et nagu selgitas Taani valitsus kohtuistungil esitatud küsimusele vastates, on riiklikku vanaduspensionile võimalik saada ka töötades. Samuti võib selle pensioni maksmise töötamise ajaks peatada, et pensionisummat hiljem suurendada.
- 44 Seetõttu – ning arvestades käesoleva kohtuotsuse punktides 40 ja 41 mainitud asjaolusid, mille õigsuse kontrollimine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne – ei tundu niisugune meede, nagu on ette nähtud töötajate seaduse § 2a lõikes 2, ülemäära riivavat pensioniikka jõudnud töötajate õigustatud huve.
- 45 Eeltoodud arvesse võttes peab esitatud küsimusele vastama, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 1, lõike 2 punkti a ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus niisugune siseriiklik õigusnorm nagu põhikohtuasjas, mille kohaselt peab tööandja maksma sellise töötaja töölepingu ülesütlemisel, kes on sama tööandja juures katkematult töötanud 12, 15 või 18 aastat, hüvitist vastavalt ühe, kahe või kolme kuu töötasu ulatuses, kuid kõnealust hüvitist ei tule maksta juhul, kui töötajal on töölepingu lõppemise kuupäeval õigus riiklikule vanaduspensionile, tingimusel et esiteks on sellel õigusnormil objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat ja tööturгу hõlmav õigustatud eesmärk ning teiseks kujutab see õigusnorm endast asjakohast ja vajalikku vahendit selle eesmärgi saavutamiseks. Selle kontrollimine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne.

## Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (seitsmes koda) otsustab:

**Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 2 lõiget 1, lõike 2 punkti a ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus niisugune siseriiklik õigusnorm nagu põhikohtuasjas, mille kohaselt peab tööandja maksma sellise töötaja töölepingu ülesütlemisel, kes on sama tööandja juures katkematult töötanud 12, 15 või 18 aastat, hüvitist**

vastavalt ühe, kahe või kolme kuu töötasu ulatuses, kuid kõnealust hüvitist ei tule maksta juhul, kui töötajal on töölepingu lõppemise kuupäeval õigus riiklikule vanaduspensionile, tingimusel et esiteks on sellel õigusnormil objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat ja tööturгу hõlmav õigustatud eesmärk ning teiseks kujutab see õigusnorm endast asjakohast ja vajalikku vahendit selle eesmärgi saavutamiseks. Selle kontrollimine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne.

Allkirjad