



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kuues koda)

21. detsember 2016*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Euroopa Liidu põhiõiguste harta — Direktiiv 2000/78/EÜ — Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Artikli 2 lõiked 1 ja 2 — Vanuse alusel diskrimineerimine — Kollektiivleping — Esimesest palgajärgust teise palgajärku tõusmise tähtaja pikendamine — Kaudne erinev kohtlemine vanuse alusel

Kohtuasjas C-539/15,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Oberster Gerichtshofi (Austria kõrgeim üldkohus) 24. septembri 2015. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 15. oktoobril 2015, menetluses

Daniel Bowman

versus

Pensionsversicherungsanstalt,

EUROOPA KOHUS (kuues koda),

koosseisus: koja president E. Regan, kohtunikud A. Arabadjiev (ettekandja) ja S. Rodin,

kohtujurist: Y. Bot,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- D. Bowman, esindaja: *Rechtsanwalt* P. Ringhofer,
- Pensionsversicherungsanstalt, esindajad: *Rechtsanwalt* J. Milchram, *Rechtsanwalt* A. Ehm ja *Rechtsanwalt* T. Mödlagl,
- Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann ja D. Martin,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada asi ilma kohtujuristi ettepanekuta, on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: saksa.

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikleid 21 ja 28 ning nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikli 2 lõikeid 1 ja 2 ning artikli 6 lõiget 1.
- 2 Taotlus on esitatud Daniel Bowmani ja Pensionsversicherungsanstalt (pensionikindlustusamet, edaspidi „haldusasutus“) vahelises kohtuvaidluses seoses haldusasutuse otsusega, mis põhineb kollektiivlepingu sättel, millega nähakse ette pikem esimesest palgajärgust teise palgajärku tõusmise tähtaeg võrreldes järgmiste palgajärkudega.

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 artiklis 2 on ette nähtud:
 - „1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsesest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.
 2. Lõike 1 kohaldamisel:
 - a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;
 - b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:
 - i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud [...]
- 5 Direktiivi artikli 6 „Vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatus“ lõikes 1 on sätestatud:

„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 eelkõige 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;

[...]“

Austria õigus

- 6 Enne Austria sotsiaalkindlustusasutuste töötajate teenistuskorra A (Dienstordnung A für die Angestellten bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs, edaspidi „DO.A“) 80. muudatust nägi see kollektiivleping ette:

„§ 13: Palgaastmestikku liigitamisel arvessevõetav töötatud aeg

1. Palgaastmestikku liigitamisel (§ 40) võetakse arvesse järgmine pärast 18. eluaasta täitumist töötatud aeg: [...]

§ 40: Palgaastmestikku liigitamine, kõrgemasse palgajärku tõusmine

1. Töötajad liigitatakse nende palgaastme (ametiaste) esimesse palgajärku vastavalt §-dele 37–39. Kui töötatud aega tuleb vastavalt §-le 13 arvesse võtta, kohaldatakse liigitamisele analoogia alusel lõiget 3.
2. [...] Palgajärkudes a–c enne 18. eluaasta täitumist viibitud aega ei arvestata palgaastmestikku liigitamisel töötatud ajana. [...]
3. [...] [T]öötaja tõuseb iga kahe tööaasta täitumise järel oma palgaastmel (ametiaste) järgmisse palgajärku – (töötatud aja põhjal kõrgemasse palgajärku tõusmine). [...]

- 7 Pärast DO.A 80. muudatust, millega lisati üleminekusäte enne 1. jaanuari 2011 tööle võetud töötajate kohta, on need sätted sõnastatud järgmiselt:

„§ 13: Palgaastmestikku liigitamisel arvessevõetav töötatud aeg

1. Palgaastmestikku liigitamisel (§ 40) võetakse arvesse töötatud aeg, mis järgneb selle aasta 30. juunile, mil täitus või oleks täitunud 9 õppeaastat alates esimeses kooliastmes õppima asumisest: [...]
- 2a. kõige rohkem kokku kuni kolm aastat [...]
- b) üldise koolikohustuse täitmist ületavad õpingud [...] koolis haridusalaste õigusnormide kohaselt nende õpingute puhul kehtestatud miinimumaja ulatuses, kõige rohkem siiski kuni kolm aastat; [...]

§ 40: Palgaastmestikku liigitamine, kõrgemasse palgajärku tõusmine

1. Töötajad liigitatakse nende palgaastme (ametiaste) esimesse palgajärku [...]. Kui töötatud aega tuleb vastavalt §-le 13 arvesse võtta, kohaldatakse liigitamisele analoogia alusel lõiget 3. [...]
3. Esimesse palgajärku jääb töötaja viieks aastaks, alates järgmisest palgajärgust tõuseb ta iga kahe tööaasta täitumise järel oma palgaastme (ametiaste) järgmise järku (töötatud aja põhjal kõrgemasse palgajärku tõusmine). [...]"

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

- 8 D. Bowman, kes on sündinud 28. juulil 1961, töötab alates 1. aprillist 1988 haldusasutuses eraõigusliku töölepingu alusel. Seda töölepingut reguleerib DO.A, mis on kollektiivleping. Tema töötasu arvutatakse liigitamise alusel, mis toimus tema töölevõtmisel, ilma et sel hetkel oleks võetud arvesse tema õpingutele kulunud aega. D. Bowman tõusis pärast seda vastavalt DO.A sätetele iga kahe aasta järel kõrgemasse palgajärku ning kõrgemasse palgajärku tõusmisega tõusis ka tema töötasu.
- 9 Enne DO.A 80. muudatust nägi § 40 lõige 2 seoses haldusasutuse töötajatega, kel ei olnud töölevõtmise kuupäeval täitunud 18. eluaastat, ette, et need töötajad, kelle vanus jääb alla 16., 17. ja 18. eluaasta, liigitatakse DO.A § 37 alusel kohaldatava palgaastmestiku vastavatesse palgajärkudesse a–c. Alles siis, kui neil töötajatel oli täitunud 18. eluaasta, tõusid nad esimesse palgajärku, millesse tuli samuti liigitada kõik haldusasutuse töötajad, kes võeti tööle pärast 18. eluaasta täitumist, kuid võimaluseta tugineda eelnevale ajale, mida võinuks võrdsustada töötatud ajaga. Järelikult ei saanud õpingute aega arvesse võtta. Lisaks oli palgajärkude a–c töötasu esimese palgajärgu töötasust märkimisväärselt madalam. Seega tasustati sama tegevust või ametiülesannet vastavalt selle tegija vanusele erinevalt.
- 10 DO.A 80. muudatus tunnistas § 40 lõike 2 kehtetuks ega asendanud seda, mistõttu kaotati palgajärgud a–c. Haldusasutuse sellise töötaja liigitamine, kel ei olnud enne tema töölevõtmist täitunud perioode, mida tuleb tööstaži arvutamiseks arvesse võtta, toimub selle muudatuse järgselt sõltumata töötaja vanusest teenistusse asumisel. Selline töötaja liigitatakse kohe esimesse palgajärku. Uus kord ei muutnud asjaomase palgaastmestiku esimese palgajärgu töötasu, mistõttu kõikide nende töötajate palk, kel ei olnud täitunud 18. eluaastat, tõusis märkimisväärselt ning see tõus jäi palgaastmest olenevalt 100 ja 200 euro vahele kuus.
- 11 Alates DO.A 80. muudatusest saab teise palgajärku tõusmine toimuda alles pärast viit aastat. Järgmistesse palgajärkudesse tõusmine toimub iga kahe tööaasta täitumise järel. Need iga kahe aasta järel toimuvad kõrgemasse palgajärku tõusmised lõppevad 18. palgajärguga ning järgmine kõrgemasse palgajärku tõusmine toimub nelja aasta pärast. Pärast seda nn vanuselisa ei ole kõrgemasse palgajärku tõusmist enam ette nähtud.
- 12 D. Bowman õppis enne töösuhte algust haldusasutusega ühes Austria riigigümnaasiumis ajavahemikus 1. september 1976 – 30. juuni 1979 ehk 2 aastat ja 10 kuud. Pärast seda, kui DO.A 80. muudatus tegi võimalikuks D. Bowmani õpingute aja arvessevõtmise, esitas ta 17. mail 2012 taotluse arvutada kõrgemasse palgajärku tõusmise kuupäeva jaoks ümber enne haldusasutuse teenistusse asumist täitunud periood vastavalt DO.A §-le 13 selle kollektiivlepingu 80. muudatuse redaktsioonis. D. Bowman nõudis sellest tulenevalt haldusasutuselt 3 655,20 euro suuruse brutosumma (millele lisanduvad intress ja kulud) tasumist; tulevikus sellise töötasu maksmist, mis tuleneb liigitamisest palgaastme F ametiastme I palgajärku 17 koos järgmise palgajärku tõusmisega 1. oktoobril 2012.

- 13 Haldusasutus otsustas 27. mail 2012, et kuigi vastavalt DO.A-le 80. muudatusest tulenevas redaktsioonis võib D. Bowman tööstaažile juurde arvestada mitte rohkem kui kolm aastat, siis hageja puhul palgaastmesse liigitamist või kõrgemasse palgajärku tõusmise kuupäeva siiski ei parandata, kuna alates muudatusest ei toimu teise palgajärku tõusmine mitte kahe aasta möödumisel, nagu see oli siiani, vaid alles viie aasta möödumisel.
- 14 Arbeits- und Sozialgericht Wien (Viini töö- ja sotsiaalkohus, Austria) rahuldab kaebuse, mille D. Bowman haldusasutuse otsuse peale esitas. Kohus asus seisukohale, et esimesest palgajärgust teise palgajärku tõusmise tähtaja pikendamine on kaudne vanuse alusel diskrimineerimine.
- 15 Oberlandesgericht Wien (Viini kõrgeim piirkondlik kohus, Austria) rahuldab haldusasutuse poolt Arbeits- und Sozialgericht Wiener (Viini töö- ja sotsiaalkohus, Austria) otsuse peale esitatud apellatsioonkaebuse. Apellatsioonikohus otsustas, et võimalus võtta õpingute aega arvesse kehtestati üldiselt alles pärast DO.A 80. muudatust ning seda samal ajal meetmega, mille eesmärk on selle kollektiivlepinguga kehtestatud palgaastmestiku esimesest palgajärgust teise palgajärku tõusmise tähtaja pikendamine. D. Bowmani koheldi samamoodi kui teisi töötajaid nii enne kui ka pärast seda muudatust, mistõttu teda ei diskrimineeritud vanuse alusel.
- 16 D. Bowman esitas selle kohtuotsuse peale kassatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus). Kohus küsib, kas DO.A-ga kehtestatud esimesest palgajärgust teise palgajärku tõusmise tähtaja pikendamine on kaudne vanuse alusel diskrimineerimine või mitte. Ta märgib eelkõige, et DO.A 80. muudatuse eesmärk ei ole mitte kaotada juba olemasolev ebavõrdne kohtlemine, vaid võimaldada karjääri edenemist eelnevate perioodide arvessevõtmisega. Isegi kui esimesest palgajärgust teise palgajärku tõusmise tähtaja pikendamist peaks loetama kaudseks vanuse alusel erinevaks kohtlemiseks, võiks see siiski olla põhjendatud.
- 17 Neil asjaoludel otsustas Oberster Gerichtshof (kõrgeim üldkohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„Kas põhiõiguste harta artiklit 21 koostoimes direktiivi 2000/78 artikli 2 lõigetega 1 ja 2 ning artikli 6 lõikega 1 – võttes arvesse ka harta artiklit 28 – tuleb tõlgendada nii, et:

- a) kollektiivlepinguga sätestatud kord, mis näeb töötamise algusaastatel ette pikema järgmise palgajärku tõusmise tähtaja ja raskendab seega järgmise palgajärku liikumist, on kaudne vanuse alusel diskrimineerimine,

ja kui küsimusele tuleb vastata jaatavalt, siis kas

- b) selline kord on eelkõige väheseid töökogemusi töötamise algusaastatel arvestades asjakohane ja vajalik?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

- 18 Oma küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas harta artiklit 21 ja direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikeid 1 ja 2 ning artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus liikmesriigi selline kollektiivleping, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töötaja, kelle õpingute aega võetakse tema palgajärku liigitamisel arvesse, esimesest palgajärgust teise palgajärku tõusmise tähtaeg on võrreldes järgmistele palgajärkudele tõusmisele kohaldatava tähtajaga pikem.

- 19 Sissejuhatuses tuleb märkida, et kui liikmesriigid ja tööturu osapooled võtavad direktiivi 2000/78 – millega täpsustatakse töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, mis on nüüd sätestatud harta artiklis 21 – kohaldamisalasse kuuluvaid meetmeid, peavad nad seda direktiivi järgima (vt selle kohta kohtuotsused, 13.9.2011, Prigge jt, C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 48, ja 11.11.2014, Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punkt 23).
- 20 Esiteks tuleb uurida, kas põhikohtuasjas kõne all olev kollektiivleping näeb ette erineva kohtlemise vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 tähenduses. Sellega seoses tuleb meenutada, et mainitud sätte sõnastuse kohaselt tähendab võrdse kohtlemise põhimõte, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi selle direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel. Direktiivi artikli 2 lõike 2 punkt a täpsustab, et lõike 1 kohaldamisel peetakse otseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini kui teist inimest samalaadses olukorras. Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punktist b ilmneb ka, et direktiivi tähenduses peetakse kaudseks diskrimineerimiseks vanuse alusel seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse vanusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õiguspärane eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.
- 21 Mis puudutab õpingute aega, mis on põhikohtuasjas kõne all, siis nähtub eelotsusetaotlusest, et erinevalt korrast, mis kehtis enne DO.A 80. muudatust, võimaldab muudatusega kehtestatud kord võtta seda aega arvesse selles osas, milles see aeg ületab üldist koolikohustust haridusalaste õigusnormide kohaselt nende õpingute puhul kehtestatud miinimumaja ulatuses, kõige rohkem kuni kolm aastat.
- 22 Kuigi DO.A 80. muudatuse tulemusel pikendati esimesest palgajärgust teise palgajärku tõusmise tähtaega kolme aasta võrra, toimub kõrgemasse palgajärku tõusmine palgaastmestikus jätkuvalt vastavalt töötatud aastatele.
- 23 Sellest tuleneb, nagu eelotsusetaotluse kohus märkis, et selline kollektiivleping, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töötajate, kelle õpingute aega võetakse nende palgajärku liigitamisel arvesse, esimesest palgajärgust tõusmise tähtaeg on võrreldes järgmistele palgajärkudele kohaldatava tähtajaga pikem, ei too nende suhtes kaasa otsest erinevat kohtlemist vanuse alusel.
- 24 Mis puudutab küsimust, kas selline kollektiivleping tähendab kaudset diskrimineerimist vanuse alusel, nagu eeldab eelotsusetaotluse esitanud kohus, siis tuleb analüüsida, kas muidu neutraalselt sõnastatud kollektiivleping seab tegelikult ebasoodsamasse olukorda märksa suurema arvu teatud vanuses või teatud vanusegrupis olevaid isikuid.
- 25 Antud juhul on DO.A 80. muudatuse tulemus see, et teise palgajärku tõusmine nõuab viit aastat tööstaaži, samas kui kõrgemasse palgajärku tõusmine alates teisest palgajärgust toimub iga kord pärast kahte tööaastat.
- 26 Sellega seoses tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohus tugineb eeldusele, et esimesest palgajärgust teise palgajärku tõusmiseks pikema tähtaja kehtestamine võrreldes järgmistesse palgajärkudesse tõusmisele kohaldatava tähtajaga puudutab peamiselt haldusastutuse poolt tööle võetud uusi töötajaid, kes ei saa palgajärku liigitamiseks tõhusalt tugineda enne nende teenistusse asumist varem täitunud perioodidele. Nende töötajate rühm, kel on madalam palk, koosneb peamiselt noorematest isikutest, mistõttu eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates ei saa välistada, et DO.A 80. muudatusega kehtestatud kord paneb palga suhtes ebasoodsamasse olukorda nooremad töötajad.
- 27 Tuleb siiski märkida, et antud juhul ei saa vanuse alusel kaudne erinev kohtlemine tugineda üksnes sellele järeldusele.

- 28 Nimelt selgub Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et esiteks näeb DO.A 80. muudatuse tulemusel kehtestatud kord ette, et haldusasutuse töötajate liigitamine palgajärkudesse sõltub eelkõige õpingute kulunud ajast, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 21. Seda õpingute aega võib palgajärku liigitamiseks võtta arvesse sõltumata töötaja vanusest töölevõtmise ajal. Seega tugineb nimetatud kord kriteeriumile, mis ei ole lahutamatu ega kaudselt seotud töötajate vanusega (vt analoogia alusel kohtuotsus, 7.6.2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft, C-132/11, EU:C:2012:329, punkt 29).
- 29 Teiseks tuleb märkida, et D. Bowmani olukord, mille tõttu eelotsusetaotluse esitanud kohus käesoleva küsimuse esitas, ei näi vastavat töötajale, kel on vähene töökogemus ja kes ei saa tugineda kasulikule tööstaažile, kuna D. Bowman võib tugineda õpingute ajale ning peaaegu 30aastasele teenistusele haldusasutuses, nagu ilmneb Euroopa Kohtule esitatud toimikust.
- 30 Järelikult on nii, et isegi kui noore töötaja suhtes, kes on tööle võetud uue töötajana, kel on vähe kogemust ja kes taotleb oma õpingute aja arvessevõtmist palgajärku liigitamisel, kohaldatakse esimeses palgajärgus konkreetset kõrgemasse palgajärku tõusmise tähtaja pikendamist, siis nagu näitab vanema töötaja M. Bowmani olukord, kel on haldusasutuses märkimisväärne tööstaaž, kohaldatakse ka talle juhul, kui ta esitab sama taotluse, samal alusel mõtteliselt või tagasiulatuvalt seda sama tähtaja pikendamist.
- 31 Nagu ilmneb haldusasutuse vastusest Euroopa Kohtu kirjalikule küsimusele, kohaldatakse põhikohtuasjas kõne all olevat kollektiivlepingut osas, milles see näeb ette õpingute aja arvessevõtmist ja palgaastmestiku esimesest palgajärgust kõrgemasse palgajärku tõusmise tähtaja pikendamist, samamoodi kõikidele töötajatele, kes taotleavad sellist arvessevõtmist, sealhulgas tagasiulatuvalt töötajatele, kes on juba kõrgematesse palgajärkudesse tõusnud.
- 32 Sellest tuleneb, et selline kollektiivleping, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt töötajate, kelle õpingute aega võetakse nende palgajärku liigitamisel arvesse, esimesest palgajärgust teise palgajärku tõusmise tähtaeg on võrreldes järgmistele palgajärkudele kohaldatava tähtajaga pikem, ei too nende suhtes kaasa kaudset erinevat kohtlemist vanuse alusel.
- 33 Järelikult tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikeid 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus selline kollektiivleping, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt kohaldatakse töötajale, kelle õpingute aega võetakse tema palgajärkudesse liigitamisel arvesse, palgaastmestiku esimesest palgajärgust teise palgajärku tõusmise tähtaja pikendamist, kuna tähtaja pikendamist kohaldatakse kõikidele töötajatele, kelle õpingute aega on arvesse võetud, sealhulgas tagasiulatuvalt nendele, kes on juba kõrgematesse palgajärkudesse tõusnud.

Kohtukulud

- 34 Kuna 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 (kuues koda) otsustab:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel) artikli 2 lõikeid 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus selline kollektiivleping, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt kohaldatakse töötajale, kelle õpingute aega võetakse tema palgajärkudesse liigitamisel arvesse, palgaastmestiku esimesest palgajärgust teise palgajärku

tõusmise tähtaja pikendamist, kuna tähtaja pikendamist kohaldatakse kõikidele töötajatele, kelle õpingute aega on arvesse võetud, sealhulgas tagasiulatuvalt nendele, kes on juba kõrgematesse palgajärkudesse tõusnud.

Allkirjad