

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

8. september 2011 *

Liidetud kohtuasjades C-297/10 ja C-298/10,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa) 20. mai 2010. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse 16. juunil 2010, menetlustes

Sabine Hennigs (C-297/10)

versus

Eisenbahn-Bundesamt

ja

Land Berlin (C-298/10)

versus

Alexander Mai,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja esimees J. N. Cunha Rodrigues, kohtunikud A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh ja P. Lindh (ettekandja),

kohtujurist: V. Trstenjak,
kohtusekretär: ametnik A. Impellizzeri,

arvestades kirjalikus menetluses ja 26. mai 2011. aasta kohtuistungil esitatud,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- S. Hennigs, esindaja: *Rechtsanwalt* M. Peiseler ja *Rechtsanwalt* A. Seulen,
- A. Mai, esindaja: *Rechtsanwalt* H.-W. Behm,
- Land Berlin, esindaja: *Rechtsanwalt* J. Zeisberg,
- Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze ja J. Möller,

- Belgia valitsus, esindajad: M. Jacobs ja C. Pochet,

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

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

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsuse küsimused puudutavad seda, kuidas tõlgendada Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta”) artikleid 21 ja 28, vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet ning 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).

- 2 Need taotlused esitati avaliku sektori teenistujate S. Henningsi ja A. Mai ning vastavalt nende tööandjate Eisenbahn-Bundesamti ja Land Berlini (edaspidi „Berliini liidumaa”) vahelistes vaidlustes, mille mõlema ese on nende töötasu summa kindlaksmääramine.

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

3 Direktiivi 2000/78 põhjendused 9, 11, 25 ja 36 on sõnastatud järgmiselt:

„(9) Töö saamine ja kutsealale pääsemine on kõikidele võrdsete võimaluste tagamisel otsustava tähtsusega, mis aitab oluliselt kaasa kodanike täielikule osalemisele majandus-, kultuuri- ja ühiskondlikus elus ning nende võimete rakendamisele.

[...]

(11) Usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks EÜ asutamislepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel.

[...]

(25) Vanuselise diskrimineerimise keelamisel on oluline osa tööhõivesuunistes kehtestatud eesmärkide täitmisel ja tööjõu mitmekesisuse soodustamisel. Teataval asjaoludel võib vanusega seotud eriline kohtlemine siiski olla õigustatud

ja seetõttu on vaja erisätteid, mis vastavalt olukorrale liikmesriikides võivad erineda. On oluline vahet teha erilisel kohtlemisel, mis on põhjendatud eelkõige tööhõivepoliitika ning tööturu ja kutseõppe õigustatud eesmärkidega, ja diskrimineerimisel, mis tuleb keelata.

[...]

(36) Liikmesriigid võivad käesoleva direktiivi rakendamise kollektiivlepinguid käsitlevate sätete osas usaldada tööturu osapooltele nende ühise taotluse põhjal, kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et igal juhul tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused.”

4 Direktiivi 2000/78 artikli 1 kohaselt on selle „eesmärk [...] kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine”.

5 Selle direktiivi artikkel 2 sätestab:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõtte”, 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;

- 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 [...]

6 Nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti c kohaselt kohaldatakse seda kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töötasu.

7 Sama direktiivi artikkel 6 on sõnastatud selliselt:

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

[...]"

- 8 Direktiivi 2000/78 artikkel 16 sätestab:

„Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada:

[...]

- b) lepingutes või kollektiivlepingutes [...] sisalduvate võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate sätete kehtetuks tunnistamine või luba need kehtetuks tunnistada või neid muuta.”

9 Direktiivi 2000/78 artikkel 18 täpsustab:

„Liikmesriigid [...] võivad käesoleva direktiivi rakendamise selle kollektiivlepinguid käsitlevas osas usaldada tööturu osapooltele nende ühise taotluse põhjal. Sel juhul tagab liikmesriik, et hiljemalt 2. detsembriks 2003 on tööturu osapooled kokkuleppel kehtestanud vajalikud meetmed, kusjuures asjaomased liikmesriigid peavad võtma kõik vajalikud meetmed, mis võimaldavad neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused. [...]

Et arvesse võtta eritingimusi, võivad liikmesriigid pärast 2. detsembrit 2003 vajaduse korral saada kolmeaastase lisaaja, seega kokku kuus aastat, et rakendada käesoleva direktiivi vanuse ja puude alusel diskrimineerimist käsitlevaid sätteid. Sel juhul teatavad nad sellest viivitamata komisjonile. [...]”

10 Saksamaa Liitvabariik kasutas seda võimalust, mistõttu tuli vanuse ja puude alusel diskrimineerimist käsitlevad direktiivi sätted võtta selles liikmesriigis üle hiljemalt 2. detsembriks 2006.

Siseriiklikud õigusnormid

Föderaalsed õigusnormid võrdse kohtlemise kohta

11 Direktiiv 2000/78 võeti üle 14. augusti 2006. aasta võrdse kohtlemise seadusega (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) (BGBl. 2006 I, lk 1897) (edaspidi „AGG”).

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

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

[...]

2. vanuse, töökogemuse või teenistusala vanemusega seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine.

[...]”

Avaliku sektori teenistujatele kohalduvad kollektiivlepingud

13 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul on avaliku sektori teenistujate palgatasemed määratud kindlaks tööturu osapooled kollektiivlepingute alusel.

– Berliini liidumaa avaliku sektori teenistujatele kohalduvad kollektiivlepingud (kohtuasi C-298/10)

- 14 Põhikohtuasja asjaolude asetleidmise ajal reguleeris Berliini liidumaa teenistujate töösuhteid 23. veebruari 1961. aasta Saksamaa avaliku sektori teenistujate kollektiivleping (Bundes-Angestelltentarifvertrag, edaspidi „BAT“). Kollektiivleping sõlmiti riigiteenistujate jaoks, kuid see kohaldus ka liidumaade ja kohalike omavalitsuste teenistujate suhtes.
- 15 BAT-d täiendati BAT juurde kuuluva töötasu puudutava kollektiivlepinguga nr 35 (Vergütungstarifvertrag Nr. 35 zum BAT).
- 16 BAT § 27 on sõnastatud:

„A. Lisa 1a kohaldamisalasse kuuluvad teenistujad

[...]

(1) Töötasu reguleerivas kollektiivlepingus määratakse palgaastmetes põhitöötasu vanusejärgude alusel. Esimese vanusejärgu põhitöötasu (lähtepõhitöötasu) makstakse selle kuu algusest, mil palgaastmetesse III–X kuuluval teenistujal täitus 21. eluaasta,

palgaastmetesse I–II b kuuluval teenistujal 23. eluaasta. Pärast iga kahe aasta möödumist makstakse teenistujale järgmise vanusejärgu põhitöötasu, kuni teenistuja omandab lõpuks õiguse kõrgeima vanusejärgu põhitöötasule (lõplik põhitöötasu).

(2) Kui teenistuja võetakse palgaastmetes III–X tööle hiljemalt selle kuu lõpus, mil tal täitub 31. eluaasta, saab ta oma vanusejärgu põhitöötasu. Kui teenistuja võetakse tööle hiljem, makstakse talle selle vanusejärgu põhitöötasu, mis saadakse, lahutades töölevõtmise vanusest pool eluaastatest, mis on möödunud pärast 31. eluaasta täitumist. Iga kord selle kuu alguses, mil teenistujal täitub paaritu arvuga eluaasta, saab ta kuni lõpliku põhitöötasu saamise õiguse omandamiseni järgmise vanusejärgu põhitöötasu. Palgaastmetesse I–II b kuuluvatele teenistujatele kohaldatakse esimest kuni kolmandat lauset muudatusega, et 31. eluaasta asemel on 35. eluaasta.

[...]”

17 Lisaks sätestab BAT § 27 punkt C, et teatud tingimustel võib arvesse võtta teenistuja varasemat töökogemust talle kõrgema järgu määramiseks kui see, mille ta tavaliselt oma vanuse alusel saaks.

18 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab BAT kohta, et põhitöötasu arvutatakse palgaastme järgi. Palgaaste X on kõige madalam palgaaste ja palgaaste I kõige kõrgem. Palgaastmele I-IIa määramine eeldab, et teenistujal on ülikoolidiplom. Seoses vanusejärkudega täpsustab ta näite alusel, et palgaastmete I-IIb puhul saavutatakse lõplik põhitöötasu vanusejärku 47 jõudes, st kui teenistuja saab 47-aastaseks. BAT sätestab samuti, et põhitöötasule lisandub perekonnaseisu alusel makstav lisatasu, mille eesmärk on katta osaliselt teenistuja poolt seoses tema perekonnaseisuga kantavad rahalised kohustused.

- 19 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul määras BAT juurde kuuluva töötasu puudutava kollektiivlepingu nr 35 lisa 1c alates 1. maist 2004 kindlaks teenistujate algsed ja lõplikud põhitöötasud palgaastmetel I-X. Kohus täpsustab samuti, et Berliini liidumaa teenistujate suhtes jäi BAT jõusse kuni 1. aprillini 2010.

– Riigiteenistujatele kohalduvad kollektiivlepingud (kohtuasi C-297/10)

- 20 BAT ja BAT juurde kuuluv töötasu puudutav kollektiivleping nr 35 reguleerisid riigiteenistujate töösuhteid kuni 1. oktoobrini 2005.
- 21 Alates sellest kuupäevast asendas avaliku teenistuse kollektiivleping (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, edaspidi „TVöD”) BAT ja BAT juurde kuuluva töötasu puudutava kollektiivlepingu nr 35 osas, mis puudutas riigi ja kohalike omavalitsuste teenistujaid.
- 22 TVöD ei näe enam ette vanusejärke ega perekonnaseisu alusel makstavat lisatasu. Ühtne töötasusüsteem põhineb sellistel kriteeriumidel nagu tööülesanded, töökogemus ja tööpanus. Palgaastme määramine sõltub tööülesannetest. Järk määratakse kindlaks vastavalt töökogemusele ja tööpanusele.
- 23 Alates 1. oktoobrist 2005 viidi riigi ja kohaliku omavalitsuse teenistujad üle TVöD-ga kehtestatud uude töötasusüsteemi. Üleviimise üksikasju reguleerib kollektiivleping riigiteenistujate üleviimiseks TVöD ja üleminekuõiguse reguleerimiseks (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts, edaspidi „TVÜ-Bund”).

- 24 BAT kohaldamisalasse kuuluvate teenistujate üleviimine toimus kaheetapiliselt.
- 25 Esimeses etapis arvatati vastavalt TVÜ-Bundi §-le 5 2005. aasta septembris saadud töötasude alusel välja võrdlusalune töötasu. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul võimaldas selline üleviimise vorm seda, et teenistujale maksti edasi tema senist töötasu, nii et tema omandatud õigused säilisid.
- 26 Kaheaastase perioodi jooksul määrati teenistujad võrdlusaluse töötasu alusel vastavalt TVÜ-Bundi §-le 6 individuaalsesse vahejärku selle palgaastme piires, kuhu nad olid üle viidud. Alates 1. oktoobrist 2007 teostati lõplik üleviimine, viies teenistuja individuaalsest vahejärgust tema palgaastme piires järgmisesse kõrgemasse järku.
- 27 Pärast teenistujate lõplikku üleviimist suureneb viimaste töötasu vastavalt TVöD-s kindlaks määratud kriteeriumidele.

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

Kohtuasi C-298/10

- 28 A. Mai, kes sündis 28. detsembril 1967, töötas Berliini liidumaa teenistujana 16. märtsist 1998 kuni 31. märtsini 2009. Ta täitis hooldekodu juhataja tööülesandeid. Sel alusel kuulus ta BAT palgaastmesse Ia ja sai igakuist brutopõhitöötasu summas 3336,09 eurot. Vanusejärgu 47 igakuine brutopõhitöötasu oli sellel palgaastmel 3787,14 eurot.

- 29 A. Mai palus oma tööandjal maksta talle töötasu vanusejärgu 47 alusel, kuigi tal ei olnud veel 47. eluaasta täitunud. Ta leiab nimelt, et põhitöötasu järkudesse määramine vanusejärgude kaupa on vanuse alusel diskrimineerimine, mis kahjustab nooremaid teenistujaid. Ta esitas kohtule nõude, et Berliini liidumaa maksaks talle töötasu, mis vastaks vanusejärgule 47 BAT palgaastmel la ajavahemiku eest 1. september 2006 kuni 31. märts 2009.
- 30 Selle menetluse raames esitas Berliini liidumaa Bundesarbeitsgerichtile kassatsioonkaebuse. Kohtu sõnul taotles A. Mai töötasu, mis ei vasta BAT sätetele. Tema taotluse saab rahuldada üksnes juhul, kui tunnistada, et põhitöötasu arvutamine vanusejärgude alusel kujutab endast diskrimineerimist vanuse alusel ning et see on vastuolus harta artikliga 21 ja direktiiviga 2000/78.
- 31 Eelotsusetaotluse esitanud kohus meenutab, et direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 teise lõigu punkt b sätestab, et erinev kohtlemine vanuse alusel on lubatav, kui see puudutab eelkõige vanusenõuete kehtestamist teatavate töösoodustuste saamiseks.
- 32 BAT-s sätestatud vanusejärke saab käsitada selliselt, et need puudutavad töökogemust. Siiski ei suurene töökogemus alati koos staažiga. Mõnikord see isegi väheneb. Sellisel juhul ei väljenda vanusel põhinev kriteerium üldiselt töökogemust.
- 33 Bundesarbeitsgericht küsib, kas asjaolu, et BAT on tööturu osapoolte vahel läbi räägitud kollektiivleping, muudab harta artikliga 28 seonduva problemaatika käsitlemist, mis tunnustab kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivlepingute sõlmimise õigust.

- 34 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas selline avalike teenistujate kollektiivlepingus kokku lepitud töötasusüsteem, nagu näeb ette [BAT] § 27 koosmõjus BAT juurde kuuluva töötasu puudutava kollektiivlepinguga nr 35, mille kohaselt määratakse palgaastmetes põhitöötasu vanusejärkude alusel, on ka kollektiivlepingu pooltele esmases õiguses tagatud kollektiivläbirääkimiste õigust (nüüd [...] harta artikkel 28) arvestades vastuolus esmases õiguses sätestatud vanuse alusel diskrimineerimise keeluga (nüüd [...] harta artikkel 21), mida on täpsustatud direktiiviga 2000/78?”

Kohtuasi C-297/10

- 35 S. Hennigs töötab alates 1. veebruarist 2004 ehitusinsenerina föderaalasutuses Eisenbahn-Bundesamt.
- 36 BAT raames määrati asjaomane isik lisa 1a palgaastmele IVa. Ametisse asumise hetkel, mil ta oli 41-aastane, määrati ta BAT § 27 punkti A lõike 2 kohaselt vanusejärku 35.
- 37 Üleviimisel BAT-lt TVöD-sse määrati S. Hennigsile vanusejärku 37 alusel arvutatud võrdlusalune põhitöötasu kogusummas 3185,33 eurot. Selle summaga määrati ta palgaastmes 11 individuaalsesse vahejärku, mis jäi järkude 3 ja 4 vahele. 1. oktoobril 2007

viidi ta üle palgaastme 11 järku 4 ja tema igakuine brutotöötasu oli nüüd 3200,00 eurot.

- 38 S. Hennigs ei vaidlustanud mitte oma palgaastet, vaid järku, millesse ta määrati. Ta väidab, et kui ta oleks määratud palgaastme 11 järku 5, siis ta oleks saanud brutos 435 eurot kuus rohkem. Seega esitas ta kohtule nõude sellesse järku määramiseks.
- 39 Ta väidab, et BAT-s sätestatud vanusejarkude süsteem on vanuse alusel diskrimineeriv ning selline diskrimineerimine jätkub TVöD alusel.
- 40 Bundesarbeitsgericht märkis S. Hennigsi kassatsioonkaebuse osas otsust tehes, et nagu S. Hennigs väidab, eeldaks tema määramine palgaastme 11 järku 5, et tema määramine ei põhineks töötasul, mis on saadud BAT-d kohaldades. See on võimalik üksnes juhul, kui BAT oleks vanusejarkude alusel töötasu arvutamise osas õigusvastane, kuna see rikub vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet. Sellega seoses viitas Bundesarbeitsgericht kohtuasjale C-298/10.
- 41 Seoses TVÜ-Bundiga uurib eelotsusetaotluse esitanud kohus, milline on kollektiivlepingu poolte kaalutlusruum üleminekul kollektiivlepingus kokku lepitud töötasusüsteemilt süsteemile, mis põhineb teistel kriteeriumidel, võttes osaliselt arvesse varasemaid töötasusid. Samuti kahtleb ta, kas järgitava õiguspärase eesmärgi hindamisel tuleb kollektiivläbirääkimiste põhiõigust arvesse võtta. Olukorras, kus ülevõtvad sätted on vastuolus vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõttega, küsib Bundesarbeitsgericht endalt, kas kollektiivlepingu pooled oleksid pidanud viivitamata tühistama BAT-ga sätestatud diskrimineeriva süsteemi või nad võisid ülevõtmiseks osaliselt säilitada teatud diskrimineerivad sätted, et tagada ajutiselt asjaomaste

teenistujate omandatud õigused ning näha ette nende sätete järkjärgulise tühistamise. Need kaalutlused on teise ja kolmanda küsimuse ese.

- 42 Sellega seoses küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas kulude ebaproportsionaalsus, mida tööandjad peaksid diskrimineerivate põhjuste kohese kaotamise korral kandma, õigustab diskrimineerivate sätete ajutist säilitamist. See asjaolu on neljanda küsimuse ese.
- 43 Bundesarbeitsgerichti viies küsimus puudutab tähtaega, mis kollektiivlepingu pooltel on kollektiivlepinguga kehtestatud diskrimineeriva süsteemi kaotamiseks, võttes arvesse õiguspärase ootuse kaitse põhimõtet, mis teenistujatel kollektiivlepingu alusel sisse seatud kehtiva süsteemi alusel on tekkinud.
- 44 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused, millest esimene on identne kohtuasjas C-298/10 esitatud küsimusega:

„1. Kas selline avalike teenistujate kollektiivlepingus kokku lepitud töötasusüsteem, nagu näeb ette [BAT] § 27 koosmõjus BAT juurde kuuluva töötasu puudutava kollektiivlepinguga nr 35, mille kohaselt määratakse palgaastmetes põhitöötasu vanusejärkude alusel, on ka kollektiivlepingu pooltele esmases õiguses tagatud kollektiivlääbirääkimiste õigust (nüüd [...] harta artikkel 28) arvestades vastuolus esmases õiguses sätestatud vanuse alusel diskrimineerimise keeluga (nüüd [...] harta artikkel 21), mida on täpsustatud direktiiviga 2000/78?

2. Kui esimesele küsimusele Euroopa [...] Kohtu poolt või Bundesarbeitsgerichti poolt Euroopa Kohtu eelotsuse põhjal antav vastus on jaatav:
 - a) Kas kollektiivlääbirääkimiste õigus annab kollektiivlepingu pooltele otsustamisruumi kõrvaldada selline diskrimineerimine seeläbi, et teenistujad viiakse üle kollektiivlepingus kokku lepitud uude töötasusüsteemi, mis põhineb tööülesannetel, tööpanusel ja töökogemusel, kuid säilitatakse nende vanas töötasusüsteemis omandatud töötasunõuded?
 - b) Kas teise küsimuse punktidele a tuleb vastata jaatavalt ka siis, kui üleviidud teenistujate lõplik määramine järkudesse kollektiivlepingus kokku lepitud uude töötasusüsteemi teatava palgaastme piires ei sõltu mitte ainult vanas töötasusüsteemis saavutatud vanusejärgust ja kui uue süsteemi kõrgemasse järku jõudnud teenistujatel on üldjuhul suurem töökogemus kui madalamasse järku määratud teenistujatel?
3. Kui teise küsimuse punktidele a ja b Euroopa [...] Kohtu poolt või Bundesarbeitsgerichti poolt Euroopa Kohtu eelotsuse põhjal antav vastus on eitav:
 - a) Kas kaudne ebasoodsamasse olukorda seadmine vanuse alusel on õigustatud seetõttu, et tegemist on õiguspärase eesmärgiga säilitada omandatud sotsiaalsed õigused, ja kuna kõnealuse eesmärgi saavutamiseks on asjakohane ja vajalik kohelda üleminekukorra raames vanemaid ja nooremaid töötajaid ajutiselt endistviisi erinevalt, kui selline erinev kohtlemine järk-järgult kaotatakse ja kui ainus alternatiiv oleks tegelikult vanemate töötajate tasu alandamine?

b) Kas kolmanda küsimuse punktile a tuleb kollektiivlääbirääkimiste õigust ja sellega seotud kollektiivlepingu poolte autonoomiat arvestades vastata jaatavalt vähemalt siis, kui kollektiivlepingu pooled lepivad sellises üleminekukorras kokku?

4. Kui kolmanda küsimuse punktidele a ja b Euroopa [...] Kohtu poolt või Bundesarbeitsgerichti poolt Euroopa Kohtu eelotsuse põhjal antav vastus on eitav:

Kas esmases õiguses sätestatud vanuse alusel diskrimineerimise keelu rikkumine, mis on omane kollektiivlepingus kokku lepitud töötasusüsteemile ja muudab selle tervikuna tühiseks, tuleb – arvestades ka asjaomastele tööandjatele seeläbi tekkinud lisakulusid ja kollektiivlepingu poolte kollektiivlääbirääkimiste õigust – alati kõrvaldada ainult nii, et kuni liidu õigusega kooskõlas oleva uue korra jõustumiseni võetakse kollektiivlepingus kokku lepitud töötasumäärade kohaldamisel alati aluseks kõrgeim vanusejärk?

5. Kui neljandale küsimusele Euroopa [...] Kohtu või Bundesarbeitsgerichti poolt Euroopa Kohtu eelotsuse põhjal antav vastus on eitav:

Kas arvestades kollektiivlepingu poolte õigust kollektiivlääbirääkimistele on liidu õiguses sätestatud vanuse alusel diskrimineerimise keeluga ja nimetatud keelu rikkumise korral tõhusa karistuse kohaldamise nõudega kooskõlas, kui kollektiivlepingu pooltele antakse nende poolt kokku lepitud töötasusüsteemi tühisuse tagasiulatuvaks kõrvaldamiseks ülevaatlik tähtaeg (nt kuus kuud) ja lisatakse märkus, et kollektiivlepingu kohaldamisel tuleb alati aluseks võtta kõrgeim vanusejärk, juhul kui liidu õigusega kooskõlas olevat uut korda ei kehtestata

tähtaegselt, ja millist ajalist mänguruumi võiks kollektiivlepingu pooltele liidu õigusega kooskõlas oleva uue korra tagasiulatuva kohaldamise puhul lubada?”

- ⁴⁵ Euroopa Kohtu presidendi 24. septembri 2010. aasta määrusega liideti kohtuasjad C-297/10 ja C-298/10 kirjaliku ja suulise menetluse ning kohtuotsuse huvides.

Eelotsuse küsimused

Sissejuhatavad märkused

- ⁴⁶ Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma eelotsuse küsimustega Euroopa Kohtul tõlgendada vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, mis on sätestatud esimeses õiguslikus hartas artiklis 21, nagu seda on täpsustatud direktiiviga 2000/78.
- ⁴⁷ Tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on tunnustanud vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, mida tuleb pidada liidu õiguse üldpõhimõtteks ning mida direktiiv 2000/78 täpsustab tööhõive ja elukutsega seotud küsimustes (vt selle kohta 19. jaanuari 2010. aasta kohtuasi C-555/07: Küçükdeveci, EKL 2010, lk I-365, punkt 21). Igasuguse diskrimineerimise keeld, eelkõige vanuse alusel, sisaldub ka hartas artiklis 21, millel on alates 1. detsembrist 2009 aluslepingutega samaväärne õigusjõud.

- 48 Esitatud küsimustele vastamiseks tuleb kontrollida, kas põhikohtuasjas kõne all olevad meetmed kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse.
- 49 Sellega seoses tuleneb nii selle direktiivi pealkirjast ja preambulist kui ka selle sisust ja eesmärgist, et sellega püütakse kehtestada üldist raamistikku võrdse kohtlemise tagamiseks „töö saamisel ja kutsealale pääsemisel”, pakkudes tõhusat kaitset diskrimineerimiste vastu direktiivi artiklis 1 viidatud alustel, mille seas on ka vanus (vt 12. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-499/08: Ingeniørforeningen i Danmark, EKL 2010, lk I-9343, punkt 19).
- 50 Direktiivi artikli 3 lõike 1 punktist c nähtub, et seda 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 töötasu.
- 51 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu teabest nähtub, et põhikohtuasjas kõne all olevad meetmed reguleerivad avaliku sektori teenistujate töötasusüsteemi. Niisiis mõjutavad need meetmed nimetatud teenistujate töötasu tingimusi direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses.

Esimene küsimus kohtuasjas C-297/10 ja ainus küsimus kohtuasjas C-298/10

- 52 Oma esimese küsimusega kohtuasjas C-297/10 ja oma ainsa küsimusega kohtuasjas C-298/10, mis on sõnastatud identselt, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, mis on sätestatud harta artiklis 21 ja mida on täpsustatud direktiiviga 2000/78, täpsemalt selle direktiivi artikliga 2 ja artikli 6 lõikega 1, tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus

selline kollektiivlepinguga kehtestatud meede, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis sätestab, et avaliku sektori teenistuja põhitöötasu järk määratakse igas palgaastmes kindlaks teenistuja töölevõtmisel tema vanuse alusel. Kohus küsib lisaks, kas selle tõlgenduse puhul tuleb arvesse võtta harta artiklis 28 kinnitatud kollektiivlääbirääkimiste õigust.

- 53 Esiteks tuleb uurida, kas põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid sisaldavad erinevat kohtlemist vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses. Sellega seoses tuleb meenutada, et selle sätte sõnastuse kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte”, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi [selle direktiivi] artiklis 1 nimetatud põhjusel”. Nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 2 punkt a täpsustab, et kui on vaja kohaldada artiklit 1, siis peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel sama direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini kui teist samalaadses olukorras olevat inimest.
- 54 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotluse esitanud kohtu teabest, et BAT-ga kehtestatud süsteemis sõltub iga ametikoha põhitöötasu esiteks palgaastmele määramisest. Palgaaste X on kõige madalam palgaaste ja palgaaste I kõige kõrgem. Igale palgaastmele määramine toimub vastavalt sellele, mis laadi tööülesandeid teenistuja täidab.
- 55 Teiseks määratakse igas palgaastmes teenistuja põhitöötasu sellele palgaastmele tööle võtmisel kindlaks vastavalt tema vanusele sel hetkel. Iga kahe aasta tagant muudetakse põhitöötasu järgmisele vanusejärgule vastavaks, kuni teenistuja jõuab põhitöötasuni, mis vastab tema palgaastme viimasele vanusejärgule.

- 56 Niisiis tuleb 21-aastane palgaastmele VIb tööle võetud teenistuja määrata selle palgaastme vanusejärku 21, samas kui 27-aastane samale palgaastmele tööle võetud teenistuja tuleb määrata vanusejärku 27.
- 57 Selle eeskirja mõju on väiksem, kui teenistuja võetakse tööle pärast selle kuu lõppu, mil ta saab 31-aastaseks (kui ta määrati ühele palgaastmetest III–X) või 35-aastaseks (kui ta määrati ühele palgaastmetest I–IIb). Sellisel juhul vastab põhitöötasu vanusejärgule, mis arvutatakse, lahutades töölevõtmise vanusest pool eluaastatest, mis on möödunud pärast 31. eluaasta täitumist (või 35. eluaasta täitumist, vastavalt palgaastmele). Niisiis selline teenistuja nagu S. Hennigs, kes oli palgaastmele IVa tööle võtmise hetkel 41-aastane, sai töötasu, mis vastas vanusejärgule 35, st tema 31. eluaasta täitumisest kuni 41. eluaasta täitumiseni möödunud ajavahemikust võeti arvesse ainult pool.
- 58 Seega on kahe samal päeval samale palgaastmele tööle võetud teenistuja põhitöötasu erinev sõltuvalt nende vanusest töölevõtmise hetkel. Sellest nähtub, et need kaks teenistujat on samalaadses olukorras ning üks neist saab madalamat põhitöötasu kui teine. Seda teenistujat koheldakse seega tema vanuse tõttu teise teenistujaga võrreldes vähem soodsalt.
- 59 Sellest järeldub, et töötasusüsteem, mis on ette nähtud BAT §-ga 27 koosmõjus BAT juurde kuuluva töötasu puudutava kollektiivlepinguga nr 35, kehtestab otseselt vanusekriteeriumil põhineva erineva kohtlemise direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 ja lõike 2 punkti a sätete tähenduses.
- 60 Teiseks tuleb kontrollida, kas selline erinev kohtlemine võib olla õigustatud direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 alusel.

- 61 Sätte esimene lõik näeb ette, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud, eelkõige tööhõivepoliitikat, tööturgu ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.
- 62 Selles eelotsuse küsimuste uurimise etapis – ja nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohust selleks üles kutsus – tuleb kontrollida, kas asjaolu, et BAT on kollektiivleping, muudab hinnangut sellele, kas on põhjendatud vanuse alusel erinev kohtlemine, mis on ette nähtud BAT §-ga 27 koosmõjus BAT juurde kuuluva töötasu puudutava kollektiivlepinguga nr 35.
- 63 Sellega seoses nähtub direktiivi 2000/78 artikli 16 lõike 1 punktist b selgelt, et kollektiivlepingud peavad nagu haldus- ja õigusnormidki järgima selle direktiiviga rakendatud põhimõtet.
- 64 Samas täpsustab nimetatud direktiivi artikkel 18, et liikmesriigid võivad direktiivi rakendamise selle kollektiivlepinguid käsitlevas osas usaldada tööturu osapooltele nende ühise taotluse põhjal.
- 65 Euroopa Kohus on korduvalt leidnud, et tööturu osapooled võivad siseriiklikul tasandil samal alusel kui liikmesriigid näha ette meetmed, mis sisaldavad vanuse alusel erinevat kohtlemist vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimesele lõigule. Neil on nagu liikmesriikidelgi 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 16. oktoobri 2007. aasta

otsus kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa, EKL 2007, lk I-8531, punkt 68, ja 12. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-45/09: Rosenblatt, EKL 2010, lk I-9391, punkt 41). Selle kaalutlusruumi raames on oluline, et vanuse alusel erinev kohtlemine on selle eesmärgi saavutamiseks asjakohane ja vajalik.

- 66 Kollektiivlepinguga võetud meetmed erinevad oma olemuselt meetmetest, mille liikmesriigid on ühepoolset seaduste või määrustega võtnud, selles osas, et tööturu osapooltele, kes teostavad harta artiklis 28 tunnustatud kollektiivläbirääkimiste põhiõigust, on antud võimalus määratleda tasakaal nende konkreetsete huvide vahel (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Rosenblatt, punkt 67 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 67 Kuna harta artiklis 28 sätestatud kollektiivläbirääkimiste õigus kuulub liidu õiguse sätete hulka, siis tuleb seda nimetatud õiguse kohaldamisalas teostada kooskõlas liidu õigusega (vt selle kohta 11. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-438/05: International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union, nn Viking Line'i kohtuotsus, EKL 2007, lk I-10779, punkt 44, ja 18. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-341/05: Laval un Partneri, EKL 2007, lk I-11767, punkt 91).
- 68 Niisiis, kuna nad võtavad meetmeid, mis kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, mida täpsustab tööhõive ja elukutsega seotud küsimustes vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõte, siis peavad tööturu osapooled tegutsema kooskõlas selle direktiiviga (vt selle kohta 27. oktoobri 1993. aasta otsus kohtuasjas C-127/92: Enderby, EKL 1993, lk I-5535, punkt 22).
- 69 Selleks et hinnata põhikohtuasjas kõne all oleva meetmega taotletava eesmärgi õiguspärasust ning meetme asjakohasust ja vajalikkust selle eesmärgi saavutamiseks, tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohus ja Saksamaa valitsus toovad välja, et seda kõrgemat töötasu õigustab teenistuja pikem töökogemus ning see premeerib tema ustavust tööandjale. Lisaks on osa õigusteooria ja asja sisuliselt lahendavate

kohtute arvamuse kohaselt vanematele teenistujatele nende töölevõtmisel määratav kõrgem põhitöötasu mõeldud nende rahaliste vajaduste katmiseks, mis võttes arvesse nende sotsiaalset keskkonda on enamikul juhtudel suuremad.

- 70 Mis puudutab Saksamaa valitsuse esitatud argumenti, mille kohaselt on eesmärk katta vanemate teenistujate sotsiaalsest keskkonnast tulenevad kõrgemad rahalised vajadused, siis tuleb esiteks märkida, et otsesest seost teenistujate vanuse ja nende rahaliste vajaduste vahel ei ole tõendatud. Niisiis võivad noore teenistuja kanda olla suured perekondlikud kulud, samas kui vanem teenistuja võib olla vallaline ja ilma ülalpeetavate lasteta. Teiseks täpsustas eelotsusetaotluse esitanud kohus, et avaliku sektori teenistujate põhitöötasule lisandub perekonnaseisu alusel makstav lisatasu, mille summa sõltub teenistuja perekondlikest kulutustest.
- 71 Euroopa Kohtule esitatud märkustes täpsustab Saksamaa valitsus, et vanusekriteerium, mida kasutatakse töölevõtmisel põhitöötasu määramiseks, on kõige mugavam moodus, mille alusel teenistujaid üldiselt nende töökogemust arvesse võttes liigitada. BAT-st tuleneva süsteemi rakendamise ajal esines otsene seos teenistujate vanuse ja neile makstavate hüvitiste vahel. Kui töölevõtmine leiab aset pärast seda, kui teenistuja sai 31-aastaseks (või 35-aastaseks), ei määra ainuüksi teenistuja vanus enam töötasu vanusejärku. Seda õigustab asjaolu, et alates teatavast ajahetkest ei ole hilja tööle võetud isiku töökogemus enam täies ulatuses vajalik tema tööülesannete täitmiseks. See meede täidab seega õiguspärast eesmärki ning on asjakohane ja vajalik.
- 72 Nendest märkustest nähtub, et nii eelotsusetaotluse kui Saksamaa valitsuse poolt mainitud eesmärk hõlmab soovi kehtestada avaliku sektori teenistujate töötasusüsteem, mis võtab arvesse teenistujate töökogemust. Sisuliselt tuleb seda eesmärki pidada

„siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult” põhjendatud õigustuseks erinevale kohtlemisele vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõigu mõttes. Tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on tunnustanud, et töötajale palgalisa maksmine omandatud töökogemuse eest, mis võimaldab töötajal täita edukamalt oma tööülesandeid, on üldreeglina palgapoliitika õigustatud eesmärk (vt 3. oktoobri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-17/05: Cadman, EKL 2006, lk I-9583, punkt 34, ja 18. juuni 2009. aasta otsus kohtuasjas C-88/08: Hütter, EKL 2009, lk I-5325, punkt 47). Sellest tuleneb, et see eesmärk on selle sätte tähenduses „õiguspärane”.

- 73 Veel tuleb kontrollida, kas meetmed, mida tööturu osapooled on selle eesmärgi saavutamiseks rakendanud oma ulatusliku kaalutusruumi raames, mida on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 65, on sama sätte sõnastuse kohaselt „asjakohased ja vajalikud”.
- 74 Euroopa Kohus on tunnustanud, et üldiselt on staažinõue selle eesmärgi saavutamiseks asjakohane, kuna staaž on tihedalt seotud töökogemusega (vt selle kohta 17. oktoobri 1989. aasta otsus kohtuasjas 109/88: Danfoss, EKL 1989, lk 3199, punktid 24 ja 25; eespool viidatud kohtuotsus Cadman, punktid 34 ja 35, ning eespool viidatud kohtuotsus Hütter, punkt 47).
- 75 Ent kui põhikohtuasjas kõne all olev meede võimaldab teenistujal tulenevalt oma vanuse kasvust ja seega oma teenistusstaazist palgaastme järkudel tõusta, siis tuleb nentida, et teenistuja puhul, kellel puudub töökogemus, põhineb tema esialgne antud palgaastmes antud järku määramine tema töölevõtmise ajal üksnes tema vanusel.
- 76 Niisiis saab teenistuja, kellel puudub töökogemus ja kes määratakse 30-aastaselt tööle asumisel palgaastmele III–X, sama suurt põhitöötasu kui sama vana teenistuja, kes töötab samal ametikohal, kuid kes võeti tööle 21-aastaselt ning kellel on oma

ametikohal 9-aastane tööstaaž ja -kogemus. Esimene teenistuja jõuab oma palgaastme kõige kõrgemasse järku, kuigi tal on väiksem tööstaaž ja -kogemus, samamoodi kui teine teenistuja, kes võeti oma palgaastme põhijärku tööle 21-aastaselt. Kuigi on tõsi, et BAT § 27 punkt C sätestab teatud tingimustel võimaluse võtta arvesse teenistuja töökogemust enne tema töölevõtmist selleks, et määrata ta kõrgemasse järku kui see, mille ta oleks muidu vastavalt oma vanusele saanud, täpsustas Saksamaa valitsus kohtuistungil, et vastupidisel juhul, kus teenistujal puudub töökogemus, ei too see kaasa tema määramist madalamasse järku kui see, kuhu ta oleks oma vanuse alusel määratud.

77 Sellest tuleneb, et avaliku sektori teenistuja töölevõtmisel tema põhitöötasu järgu kindlaksmääramine vanuse alusel läheb kaugemale, kui on vajalik ja asjakohane, et saavutada Saksamaa valitsuse poolt osutatud õiguspärane eesmärk võtta arvesse teenistuja varasemat, enne tema töölevõtmist omandatud töökogemust. Sellega seoses tuleb märkida, et teenistusstaazil või omandatud töökogemusel põhinev kriteerium, ilma et arvestataks vanusega, näib direktiivist 2000/78 lähtuvalt eespool nimetatud õiguspärase eesmärgi saavutamiseks paremini sobivat. Asjaolu, et paljude noorelt tööle võetud teenistujate puhul vastab määratud järk omandatud töökogemusele ning et vanuse kriteerium kattub enamjaolt nende teenistusstaaziga, ei muuda seda hinnangut.

78 Kõigist eelnevatest kaalutlustest lähtuvalt tuleb ainsale küsimusele kohtuasjas C-298/10 ja esimesele küsimusele kohtuasjas C-297/10 vastata, et vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, mis on sätestatud harta artiklis 21 ja mida on täpsustatud direktiiviga 2000/78, täpsemalt selle direktiivi artikliga 2 ja artikli 6 lõikega 1, tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus selline kollektiivlepinguga kehtestatud meede, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis sätestab, et avaliku sektori

teenistuja põhitöötasu järk määratakse igas palgaastmes kindlaks teenistuja töölevõtmisel tema vanuse alusel. Asjaolu, et nimetatud meede on liidu õigusega vastuolus ning esineb kollektiivlepingus, ei piira harta artiklis 28 tunnustatud õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida.

Teine ja kolmas küsimus kohtuasjas C-297/10

- 79 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib kohtuasjas C-297/10 esitatud teise ja kolmanda küsimusega, mida tuleb uurida koos, sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 ning harta artiklit 28 tuleb tõlgendada selliselt, et nendega on vastuolus see, kui tööturu osapooltel on piisav kaalutusruum vanuse alusel diskrimineerimise kaotamiseks, viies teenistujad uue kollektiivlepingust tuleneva töötasusüsteemi alla, mis põhineb objektiivsetel kriteeriumidel, kuid säilitades nimetatud uude kollektiivlepingust tulenevasse süsteemi üleviimise tagamiseks erinevas vanuses töötajate ebavõrdse kohtlemise, kui sellest tulenevat diskrimineerimist saab õigustada omandatud õiguste säilitamisega, kui seda järk-järgult vähendatakse ning kui ainus võimalik teine lahendus on vähendada vanemate teenistujate töötasu.
- 80 Esiteks, mis puudutab seost direktiivis 2000/78 täpsustatud vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte rakendamise ja harta artiklis 28 tunnustatud kollektiivläbirääkimiste õiguse vahel, siis tuleb osutada käesoleva kohtuotsuse punktides 62–68 esinevale mõttekäigule.
- 81 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktides 19–25 on täpsustatud, asendas TVöD alates 1. oktoobrist 2005 BAT ja BAT juurde kuuluva töötasu puudutava kollektiivlepingu nr 35 osas, mis puudutas riigiteenistujaid. TVöD-ga kehtestatud töötasusüsteem ei näe enam ette vanusejärgusid ega perekonnaseisu alusel makstavat lisatasu, vaid

kehtestab ühtse töötasu. See määratakse kindlaks vastavalt sellistele kriteeriumidele nagu teenistuja tööülesanded, töökogemus ja tööpanus. Kahest viimati nimetatud kriteeriumist lähtuvalt määratakse kindlaks töötasu järk igal palgaastmel. Üleminekusätted teenistujate üleviimiseks BAT-ga kehtestatud töötasusüsteemilt TVöD-ga kehtestatud süsteemile võeti vastu TVÜ-Bundiga.

- 82 TVÜ-Bundiga kehtestatud süsteemi kohaselt määrati igale asjaomasele üleviidavale teenistujale „võrdlusalune töötasu”, mis vastas tema eelmise töötasu summale. See võrdlusalune töötasu vastas individuaalsele vahejärgule, mis talle kaheks aastaks määrati. Selle perioodi lõppedes teostati lõplik üleviimine individuaalsest vahejärgust asjaomase palgaastme piires järgmisesse kõrgemasse järku sellest, mis talle tavaliselt oleks määratud.
- 83 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib esiteks teada, kas TVÜ-Bundiga kehtestatud üleminekusüsteem BAT-ga kehtestatud töötasusüsteemist TVöD-ga kehtestatud süsteemi üleviimiseks kehtestab vanuse alusel erineva kohtlemise või jätkab seda, ning teiseks, kas see on õigustatud asjaoluga, et tööturu osapooled soovisid säilitada teenistujate töötasuga seotud omandatud õigused.
- 84 Mis puudutab küsimust, kas TVÜ-Bund kehtestab erineva kohtlemise vanuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõigete 1 ja 2 tähenduses, siis nähtub eelotsusetaotluse esitanud kohtu kaalutlustest, et teenistujate individuaalsesse vahejärku määramine tagas teenistujale võrdlusaluse töötasu, mille summa vastas sellele, mida talle maksti BAT raames. Töötasu, mida maksti BAT alusel, koosnes peamiselt aga põhitöötasust, mis oli arvatud üksnes teenistuja vanuse alusel tema töölevõtmise ajal. Nagu Euroopa Kohus käesoleva kohtuotsuse punktis 59 täpsustas, tõi põhipalga arutamise viis kaasa erineva kohtlemise otseselt vanusekriteeriumi alusel direktiivi 2000/78 artikli 2

lõike 1 ja lõike 2 punkti a tähenduses. Kuna TVÜ-Bundiga rakendatud süsteem võtab aluseks võrdlusaluse töötasu – töötasu, mida eelnevalt maksti –, siis jätkab see olukorda, et üksnes nende vanuse tõttu töölevõtmise ajal saavad teenistujad väiksemat töötasu kui teised teenistujad samalaadses olukorras.

- 85 Selline erinev kohtlemine võib TVöD raames jätkuda, kuna eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud andmete kohaselt viidi lõplik üleviimine ellu igale teenistujale TVÜ-Bundi raames määratud individuaalsest vahejärgust lähtudes.
- 86 Neist kaalutlustest nähtub, et nii TVÜ-Bundi kui ka TVöD raames saavad teatud teenistujad, kes viidi BAT-ga kehtestatud töötasusüsteemist TVöD-ga kehtestatud süsteemi üle, väiksemat töötasu kui teised teenistujad, kuigi nad on samalaadses olukorras, üksnes nende vanuse tõttu töölevõtmise ajal, mis kujutab endast otsest vanuse alusel diskrimineerimist direktiivi 2000/78 artikli 2 tähenduses.
- 87 Seega tuleb kontrollida, kas selline vanuse alusel erinev kohtlemine võib olla õigustatud direktiivi artikli 6 lõike 1 alusel.
- 88 Sellega seoses tuleb käesoleva kohtuotsuse punktides 61 ja 65 välja toodud põhimõtetest lähtuvalt uurida, kas TVÜ-Bundis ja selle tagajärjel ka TVöD-s sisalduv erinev kohtlemine vanuse alusel on meede, mis taotleb õiguspära eesmärki ning mis on selle eesmärgi saavutamiseks asjakohane ja vajalik.

- 89 Seoses tööturu osapoolte taotletava eesmärgiga TVÜ-Bundi ja TVöD läbirääkimiste ajal nähtub nii eelotsusetaotlusest kui ka Saksamaa valitsuse märkustest, et teenistujate üleviimine kollektiivlepingust tulenevasse uude töötasusüsteemi viidi läbi tagades teenistujatel eelnevalt omandatud õiguste ja senise töötasu säilimise.
- 90 Sellega seoses on Euroopa Kohus asutamisvabaduse piirangu kontekstis otsustanud, et isikute grupi omandatud õiguste kaitse on ülekaalukas üldine huvi, mis õigustab seda piirangut, kuid siiski tingimusel, et piirav meede ei lähe kaugemale, kui on selliseks kaitseks vajalik (vt selle kohta 6. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-456/05: komisjon vs. Saksamaa, EKL 2007, lk I-10517, punktid 63 ja 65).
- 91 Seoses põhikohtuasjas kõne all olevate kollektiivlepingu sätetega näib, et tööturu osapoolte eesmärk oli asendada kollektiivlepinguga kehtestatud töötasusüsteem, mis põhines suures osas vanusel ja oli sel alusel diskrimineeriv, uue süsteemiga, mis põhineb objektiivsetel kriteeriumidel. Saksamaa valitsuse poolt Euroopa Kohtule esitatud teabest nähtub, et kui BAT-ga kehtestatud süsteemilt TVöD-ga kehtestatud süsteemile üleviimine oleks teostatud ilma üleminekumeetmeteta, siis oleks 55% riigiteenistujatest kaotanud oma igakuisest sissetulekust keskmiselt 80 eurot. Selle ebaseaduse leevendamiseks nägid tööturu osapooled ette varasemate töötasude säilitamise. Saksamaa valitsuse sõnul oli omandatud eeliste kaitseks üleminekusüsteemi väljatöötamine osa TVöD sõlmimisel tööturu osapoolte vahel saavutatud kompromissist.
- 92 Sellega seoses on Euroopa Kohus otsustanud, et asjaolu, et tööturu osapooltele on antud võimalus määratleda tasakaal nende konkreetsete huvide vahel, annab märkimisväärse paindlikkuse, kuna kumbki pooltest võib vajaduse korral kokkuleppe üles öelda (vt eespool viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 74, ja eespool viidatud kohtuotsus Rosenbladt, punkt 67). Varasemate töötasude säilitamise ja selle tagajärjel vanuse alusel diskrimineeriva süsteemi säilitamise eesmärk oli vältida töötasu kaotusi

ning see oli tööturu osapooltele BAT-ga kehtestatud süsteemilt TVöD-ga kehtestatud süsteemile ülemineku teostamiseks olulise tähtsusega. TVÜ-Bundi üleminekusüsteemi puhul tuleb seetõttu leida, et see taotleb õiguspärast eesmärki direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 tähenduses.

- 93 Lisaks tuleb veel kontrollida, kas nende eesmärkide saavutamise vahendid on vastavalt selle sätte sõnastusele asjakohased ja vajalikud.
- 94 Sellega seoses väidab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et ainus vahend, mis võimaldas hoida ära teenistujate töötasude vähenemise, oli individuaalse vahejärgu määramine, mis tagab senisele töötasule vastava töötasu.
- 95 Tuleb märkida, et TVöD-ga ja TVÜ-Bundiga kehtestatud teenistujate töötasusüsteem puudutab üksnes juba ametis olevaid teenistujaid.
- 96 Lisaks toimub pärast lõplikku üleviimist teenistujate töötasude suurenemine üksnes TVöD-ga sätestatud kriteeriumide alusel, mille seas vanust ei esine. Sellest tuleneb, et diskrimineeriv mõju kaob järk-järgult vastavalt teenistujate töötasu arengule.
- 97 Kuna see üleminekuolukord on ajaliselt piiratud, siis eristub see olukorrast, mille kohta tehti 1. märtsil 2011 otsus kohtuasjas C-236/09: Association belge des Consommateurs Test-Achats jt (EKL 2011, lk I-773, punkt 32), milles Euroopa Kohus otsustas, et võimalus teha ajalise piiranguta erand soolise diskrimineerimise keelu põhimõttest on vastuolus naiste ja meeste võrdse kohtlemise eesmärgi saavutamisega.

- 98 Seega näib, et tööturu osapooltest oli mõistlik võtta TVÜ-Bundiga kehtestatud üleminekumeetmed ning need on riigiteenistujate sissetuleku vähenemise vältimiseks asjakohased ega lähe kaugemale, kui on selle eesmärgi saavutamiseks vaja, võttes arvesse tööturu osapooltele antud ulatuslikku kaalutlusruumi töötasude kehtestamise küsimuses.
- 99 Nendest kaalutlustest nähtub, et teisele ja kolmandale küsimusele kohtuasjas C-297/10 tuleb vastata, et direktiivi 2000/78 artiklit 2 ja artikli 6 lõiget 1 ning harta artiklit 28 tuleb tõlgendada selliselt, et nendega ei ole vastuolus selline kollektiivlepinguga kehtestatud meede, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis asendab vanuse alusel diskrimineeriva töötasusüsteemi töötasusüsteemiga, mis põhineb objektiivsetel kriteeriumidel, säilitades siiski ajaliselt piiratud üleminekuperioodiks teatud diskrimineeriva mõju, mis esimesel nendest süsteemidest oli, selleks et tagada ametis olevate teenistujate uude süsteemi üleviimine, ilma et nad kaotaks oma sissetulekutes.
- 100 Arvestades teisele ja kolmandale küsimusele antud vastust, ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohtu teistele küsimustele vaja vastata.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

- 1. Vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtet, mis on sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 21 ja mida on täpsustatud nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiviga 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, ning eelkõige selle direktiivi artikliga 2 ja artikli 6 lõikega 1, tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus selline kollektiivlepinguga kehtestatud meede, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis sätestab, et avaliku sektori teenistuja põhitöötasu järk määratakse igas palgaastmes kindlaks teenistuja töölevõtmisel tema vanuse alusel. Asjaolu, et nimetatud meede on liidu õigusega vastuolus ning esineb kollektiivlepingus, ei piira Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 28 tunnustatud õigust pidada läbirääkimisi kollektiivlepingute üle ja neid sõlmida.**

- 2. Direktiivi 2000/78 artiklit 2, artikli 6 lõiget 1 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 28 tuleb tõlgendada selliselt, et nendega ei ole vastuolus selline kollektiivlepinguga kehtestatud meede, nagu on kõne all põhikohtuasjas C-297/10 ja mis asendab vanuse alusel diskrimineeriva töötasusüsteemi töötasusüsteemiga, mis põhineb objektiivsetel kriteeriumidel, säilitades siiski ajaliselt piiratud üleminekuperioodiks teatud diskrimineeriva mõju, mis oli esimesel nendest süsteemidest, selleks et tagada ametis olevate teenistujate uude süsteemi üleviimine, ilma et nad kaotaks oma sissetulekutes.**

Allkirjad