Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

6. detsember 2012*

Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Direktiiv 2000/78/EÜ — Vanuse ja puude alusel diskrimineerimise keeld — Töölepingu ülesütlemise hüvitis — Sotsiaalkava, mis näeb ette puudega töötajatele makstava töölepingu ülesütlemise hüvitise summa vähendamise

Kohtuasjas C-152/11,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Arbeitsgericht Müncheni (Saksamaa) 17. veebruari 2011. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 28. märtsil 2011, menetluses

Johann Odar

versus

Baxter Deutschland GmbH,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: A. Rosas teise koja presidendi ülesannetes, kohtunikud U. Lõhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (ettekandja) ja C. G. Fernlund,

kohtujurist: E. Sharpston,

kohtusekretär: ametnik K. Malacek,

arvestades kirjalikus menetluses ja 18. aprilli 2012. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke seisukohti, mille esitasid:

— J. Odar, esindajad: *Rechtsanwalt* S. Saller ja *Rechtsanwalt* B. Renkl,

— Baxter Deutschland GmbH, esindaja: *Rechtsanwalt* C. Grundmann,

— Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze, J. Möller ja N. Graf Vitzthum,

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

olles 12. juuli 2012. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: saksa.

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab 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), artiklit 2 ja artikli 6 lõike 1 teise lõigu punkti a.

2 See taotlus esitati J. Odari ja tema endise tööandja Baxter Deutschland GmbH (edaspidi „Baxter") vahelises vaidluses, mille ese on töölepingu ülesütlemise hüvitise summa, mis maksti J. Odarile vastavalt selle äriühingu ja tema töönõukogu vahel sõlmitud esialgsele sotsiaalkavale (edaspidi „esialgne sotsiaalkava").

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2000/78 põhjendused 8, 11, 12 ja 15 on sõnastatud järgmiselt:

„(8) Euroopa Ülemkogu Helsingi kohtumisel 10. ja 11. detsembril 1999 heakskiidetud 2000. aasta tööhõivesuunistes rõhutatakse vajadust edendada sotsiaalset integratsiooni soodustavat tööturgu, sätestades ühtse meetmete kogumi, mille eesmärgiks on võidelda teatavate rühmade, näiteks puuetega inimeste diskrimineerimise vastu. Suunistes rõhutatakse ka vajadust pöörata erilist tähelepanu vanemate töötajate toetamisele, et suurendada nende osalemist tööjõu hulgas.

[…]

(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.

(12) Seetõttu tuleks kogu ühenduses keelata käesoleva direktiivi reguleerimisalasse kuuluv mis tahes otsene või kaudne diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. [...]

[…]

(15) Otsest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine on vastavalt siseriiklikele õigusnormidele või tavadele siseriiklike kohtute või muude pädevate asutuste ülesanne. Nendes normides võib eelkõige ette näha, et kaudset diskrimineerimist tuvastatakse mis tahes vahenditega, kaasa arvatud statistiline tõendusmaterjal."

4 Vastavalt selle artiklile 1 on nimetatud 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".

5 Sama direktiivi artikli 2 „Diskrimineerimise mõiste" lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

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

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

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, või kui

   ii) teatava puudega inimeste puhul tööandja või iga isik või organisatsioon, kelle suhtes käesolev direktiiv kehtib, on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele kohustatud võtma artiklis 5 sisalduvate põhimõtetega kooskõlas olevaid asjakohaseid meetmeid, et kõrvaldada sellisest sättest, kriteeriumist või tavast tulenevat halvemust.”

6 Direktiivi 2000/78 artikli 3 „Reguleerimisala” lõikes 1 on ette nähtud:

„Ühendusele antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

[…]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu;

[…]”

7 Sama 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 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;

[…]”

8 Nimetatud direktiivi artiklis 16 on ette nähtud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada:

a) kõikide võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate õigusnormide tühistamine;

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

Saksa õigus

Saksa õigusnormid

9 Direktiiv 2000/78 võeti Saksa õiguskorda üle 14. augusti 2006. aasta üldise võrdse kohtlemise seadusega (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; *Bundesgesetzblatt,* edaspidi „*BGBl*" 2006 I, lk 1897, edaspidi „AGG"). Selle seaduse §-s 1 „Seaduse eesmärk" on sätestatud:

„Käesoleva seaduse eesmärk on hoida ära või kõrvaldada igasugune ebasoodsamasse olukorda seadmine rassi või etnilise päritolu, soo, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu."

10 AGG §-s 10 „Vanuse alusel erineva kohtlemise lubatavus" on ette nähtud:

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

[…]

6. sotsiaalkavades ettevõtete korraldamise seaduse [Betriebsverfassungsgesetz] tähenduses ette nähtud hüvitiste diferentseerimine, kui pooled on töötaja vanusest ja ettevõttes töötamise ajast lähtuvalt kokku leppinud astmelise hüvitiste maksmise korra, milles võetakse eelkõige arvesse vanusest sõltuvaid väljavaateid tööturul, kusjuures rõhuasetus on suhteliselt suurel määral vanusel, või jäetakse sotsiaalkava hüvitistest ilma majanduslikult kindlustatud töötajad, kellel on – teatavatel asjaoludel pärast töötuskindlustushüvitise saamist – õigus pensionile."

11 Ettevõtete korraldamise seaduse 25. septembri 2001. aasta redaktsiooni (*BGBl.* 2001 I, lk 2518) §-de 111–113 kohaselt tuleb kehtestada kord, et leevendada ettevõtte töö ümberkorraldamisest töötajatele tulenevaid negatiivseid tagajärgi. Sellega seoses on töötajad ja töönõukogud kohustatud sõlmima sotsiaalkavad.

12 Ettevõtete korraldamise seaduse § 112 „Ettevõtte töö ümberkorraldamise leping ja sotsiaalkava" lõikes 1 on sätestatud:

„Kui juhatus ja töönõukogu jõuavad seoses ettevõtte töö ümberkorraldamisega huvide tasakaalustamise osas kokkuleppele, sõlmitakse kirjalik leping, millele kirjutavad alla mõlemad kaks osapoolt. Sama kehtib ka kokkuleppe puhul, mis võimaldab hüvitada või leevendada majanduslikke tagajärgi, mis tulenevad töötajatele ettevõtte töö ümberkorraldamisest (sotsiaalkava). Sotsiaalkava on ettevõttesisene kokkulepe […]"

13 Vastavalt sotsiaalkindlustusseadustiku §-le 127, mis asub selle seadustiku III köites, makstakse tavalist töötuskindlustushüvitist piiratud aja jooksul, mis sõltub töötaja vanusest ja ajavahemikust, mille jooksul ta on teinud sissemakseid. Töötajal on õigus töötuskindlustushüvitisele vastavalt enne 50. eluaasta täitumist kuni 12 kuu töötasu ulatuses, pärast 55. eluaasta täitumist kuni 18 kuu töötasu ulatuses ning alates 58. eluaasta täitumisest kuni 24 kuu töötasu ulatuses.

Esialgne sotsiaalkava ja täiendav sotsiaalkava

14 Baxter sõlmis 30. aprillil 2004 selle ettevõtte töönõukoguga esialgse sotsiaalkava. Selle kava § 6 lõike 1 punktid 1.1-1.5 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Hüvitised, mida makstakse töösuhte lõpetamisel (välja arvatud „ennetähtaegse pensionilejäämise" korral)

1.1 Ettevõtte töötajatele, kellele püüdlustest olenemata ei ole võimalik pakkuda sobivat töökohta ettevõttes Baxter, [mis asub] Saksamaal, ja kelle töösuhet ei saa lõpetada § 5 alusel ka ennetähtaegselt ning kes ettevõttest lahkuvad (töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu või töölepingu lõpetamine ettevõtte ja töötaja vahelisel kokkuleppel), makstakse järgmise valemi alusel arvutatud hüvitise brutosumma (eurodes), millest arvatakse maha maksud:

hüvitis = vanuse koefitsient × ettevõttes töötamise aeg × igakuine brutotöötasu [edaspidi „standardvalem"]

1.2 Vanuse koefitsientide tabel

Vanus	Vanuse koefit-sient	Vanus	Vanuse koefit-sient	Vanus	Vanuse koefit-sient	Vanus	Vanuse koefit-sient	Vanus	Vanuse koefit-sient
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30
21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30
25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

[…]

1.5 Üle 54-aastaste töötajate puhul, kellega sõlmitud tööleping öeldakse üles koondamise tõttu või lõpetatakse ettevõtte ja töötaja vahelisel kokkuleppel, võrreldakse § 6 lõike 1 punkti 1.1 alusel arvutatud hüvitist järgmise valemi järgi arvutatud hüvitisega:

varaseima võimaliku pensioni saamiseni jäänud kuud × 0,85 × igakuine brutotöötasu. [edaspidi „erivalem"]

Kui [standardvalemi alusel arvutatud hüvitis] on suurem kui [erivalemi alusel arvutatud hüvitis], siis makstakse välja väiksem summa. Asjaomane väiksem summa peab siiski moodustama vähemalt poole [standardvalemi alusel arvutatud hüvitisest].

Kui [erivalemi alusel arvutatud hüvitise] summa on null, makstakse välja pool [standardvalemi alusel arvutatud hüvitisest]".

15 Baxter sõlmis 13. märtsil 2008 kontserni töönõukoguga täiendava sotsiaalkava (edaspidi „täiendav sotsiaalkava"). Selle kava § 7, mis käsitleb hüvitisi, on sõnastatud järgmiselt:

„Töötajad, kes kuuluvad käesoleva sotsiaalkava kohaldamisalasse ja kelle töösuhe lõpeb ettevõtte töö ümberkorraldamise tõttu, saavad järgmisi hüvitisi:

7.1 Hüvitis: Töötajad saavad esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 alusel arvutatud ühekordse hüvitise.

7.2 Täpsustus. Pooled täpsustavad esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punkti 1.5 järgmiselt: varaseima võimaliku pensionile jäämisena peetakse silmas ajahetke, millest alates on asjaomasel töötajal õigus seadusega ette nähtud vanaduspensionile, sealhulgas vähendatud ennetähtaegsele vanaduspensionile.

[…]"

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

16 Põhikohtuasja hageja J. Odar on 1950. aastal sündinud Austria kodanik. Ta on abielus, tal on kaks ülalpeetavat last ning tal on raske puue ja tema töövõime kaotus on 50%. J. Odar töötas alates 17. aprillist 1979 Baxteris või sellele kuupäevale eelneval perioodil äriühingus, mis oli Baxteri õiguseellane, viimati turundusjuhina.

17 Baxter ütles 25. aprilli 2008. aasta kirjaga üles J. Odariga sõlmitud töölepingu ja pakkus talle võimalust töösuhte jätkamiseks München-Unterschleißheimis (Saksamaa). J. Odar võttis selle pakkumise vastu ja seejärel otsustas töösuhte lõpetada 31. detsembril 2009 pärast seda, kui pooled olid kokku leppinud, et see lõpetamine ei vähenda tema õigust saada hüvitist.

18 Nagu eelotsusetaotlusest nähtub, võib J. Odar 65. eluaastast taotleda Saksamaa pensionikindlustusskeemi alusel üldist vanaduspensioni, st alates 1. augustist 2015, ning 60. eluaasta täitudes raske puudega isiku vanaduspensioni, st alates 1. augustist 2010.

19 Baxter maksis J. Odarile esialgse sotsiaalkava alusel hüvitise brutosummas 308 253,31 eurot. Standardvalemi alusel oleks temale makstava hüvitise brutosumma olnud 616 506,63 eurot. Lähtudes sellest, et kõige varasem pensionile jäämise õigus tekib 1. augustil 2010, arvutas Baxer erivalemi alusel hüvitise brutosummaks 197 199,09 eurot. Seega maksis ta J. Odarile minimaalse tagatud summa, mis vastab poolele 616 506,63 eurost.

20 J. Odar esitas 30. juuni 2010. aasta kirjaga hagi Arbeitsgericht Münchenile (Müncheni töökohus). Ta palus viimasel mõista Baxterilt tema kasuks välja täiendav hüvitis brutosummas 271 988,22 eurot. See summa vastab talle juba väljamakstud hüvitise ja sellise hüvitise vahele, mille ta oleks saanud ettevõttes sama töötatud ajaga, kui ta oleks töösuhte lõppedes olnud 54-aastane. J. Odar leiab, et vanuse ja raske puude tõttu on ta esialgse sotsiaalkavaga ette nähtud hüvitise arvutamisel seatud ebasoodsamasse olukorda.

21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus juurdleb selle üle, kas direktiiviga 2000/78 on kooskõlas AGG § 10 kolmanda lause punkt 6 ja esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punktis 1.5 esinev õigusnorm. Ta märgib, et kui esimene nendest kahest siseriiklikust sättest ei ole kooskõlas liidu õigusega ning ei ole seetõttu kohaldatav, siis tuleb tal J. Odari esitatud hagi rahuldada. Teises sättes ette nähtud õigusnorm ei saa põhineda õigusnormil, mis ei ole selle sama direktiiviga kooskõlas.

22 Neil asjaoludel otsustas Arbeitsgericht München menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [direktiivi 2000/78] artiklites 1 ja 16 sisalduva vanuse alusel diskrimineerimise keeluga on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt võib vanuse alusel erinev kohtlemine olla lubatav, kui töösuhte osapooled jätavad kutsealase sotsiaalkindlustussüsteemi raames sotsiaalkavaga ette nähtud hüvitistest ilma majanduslikult kindlustatud töötajad, kellel on – teatavatel asjaoludel pärast töötuskindlustushüvitise saamist – õigus vanaduspensionile, või õigustab sellist erinevat kohtlemist [selle direktiivi] artikli 6 lõike 1 [teise lõigu] punkt a?

2. Kas [direktiivi 2000/78] artiklites 1 ja 16 sätestatud puude alusel diskrimineerimise keeluga on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt võib vanuse alusel erinev kohtlemine olla lubatav, kui töösuhte osapooled jätavad kutsealase sotsiaalkindlustussüsteemi raames sotsiaalkavaga ette nähtud hüvitistest ilma majanduslikult kindlustatud töötajad, kellel on – teatavatel asjaoludel pärast töötuskindlustushüvitise saamist – õigus vanaduspensionile?

3. Kas [direktiivi 2000/78] artiklites 1 ja 16 sisalduva vanuse alusel diskrimineerimise keeluga on vastuolus kutsealase sotsiaalkindlustussüsteemi õigusnormid, mis näevad ette, et ettevõtte vanematele kui 54-aastastele töötajatele, kellega sõlmitud tööleping öeldakse üles koondamise tõttu, arvutatakse hüvitis varaseima võimaliku pensionile jäämise aja alusel, vastupidi tavapärasele arvutusmeetodile, mis seondub eelkõige ettevõttes töötatud ajaga, nii et neile makstakse väiksemat hüvitist, mis moodustab siiski vähemalt poole tavapärasel meetodil arvutatud summast, või õigustab sellist erinevat kohtlemist [selle direktiivi] artikli 6 lõike 1 [teise lõigu] punkt a?

4. Kas [direktiivi 2000/78] artiklites 1 ja 16 sisalduva puude alusel diskrimineerimise keeluga on vastuolus kutsealase sotsiaalkindlustussüsteemi õigusnormid, mis näevad ette, et ettevõtte vanematele kui 54-aastastele töötajatele, kellega sõlmitud tööleping öeldakse üles koondamise tõttu, arvutatakse hüvitis varaseima võimaliku pensionile jäämise aja alusel, mille puhul võetakse arvesse pensionile jäämise võimalust puude tõttu, vastupidi tavapärasele arvutusmeetodile, mis seondub eelkõige ettevõttes töötatud ajaga, nii et neile makstakse väiksemat hüvitist, mis moodustab siiski vähemalt poole tavapärasel meetodil arvutatud summast?”

Eelotsuse küsimuste analüüs

Kaks esimest küsimust

23 Oma esimese kahe küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt võib vanuse alusel erinev kohtlemine olla lubatav, kui töösuhte osapooled jätavad kutsealase sotsiaalkindlustussüsteemi raames sotsiaalkavaga ette nähtud hüvitistest ilma majanduslikult kindlustatud töötajad, kellel on – teatavatel asjaoludel pärast töötuskindlustushüvitise saamist – õigus vanaduspensionile.

24 Sellega seoses tuleb esiteks meenutada Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktikat, mille kohaselt eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamist puudutavad küsimused, mis siseriiklik kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille täpsuse kontrollimine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne, on asjakohased. Siseriikliku kohtu esitatud eelotsusetaotluse saab Euroopa Kohus jätta läbi vaatamata vaid siis, kui on ilmne, et liidu õigusnormi tõlgendamine, mida siseriiklik kohus palub, ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, või ka juhul, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (vt eelkõige 22. juuni

2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-188/10 ja C-189/10: Melki ja Abdeli, EKL 2010, lk I-5667, punkt 27; 29. märtsi 2012. aasta otsus kohtuasjas C-599/10: SAG ELV Slovensko jt, punkt 15, ning 12. juuli 2012. aasta otsus kohtuasjas C-378/10: VALE Építési kft, punkt 18).

25 Tuleb tõdeda, et käesoleval juhul on olukord just selline.

26 Kaks esimest küsimust lähtuvad AGG § 10 kolmanda lause punktis 6 ette nähtud eeldusest, mille kohaselt jätavad töösuhte osapooled kutsealase sotsiaalkindlustussüsteemi raames sotsiaalkavaga ette nähtud hüvitistest ilma majanduslikult kindlustatud töötajad, kellel on – teatavatel asjaoludel pärast töötuskindlustushüvitise saamist – õigus vanaduspensionile.

27 Miski ei viita aga eelotsusetaotluses sellele, et põhikohtuasi sellist olukorda puudutaks. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märkis vastupidi, et erinevalt AGG nimetatud sättes ette nähtud võimalusele, ei luba esialgne sotsiaalkava jätta töölepingu ülesütlemise hüvitisest ilma pensionieale lähenevaid töötajaid ega näe ka ette arvestamist töötaja õigusega saada töötuskindlustushüvitist. Toimikust nähtub, et J. Odarile maksti töölepingu ülesütlemise hüvitist, kuid seda vähendati vastavalt esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punktile 1.5 kooskõlas täiendava sotsiaalkava § 7 punktiga 7.2, ning ta vaidlustas selle nimetatud kohtule esitatud hagis.

28 Seega on ilmselge, et küsimus AGG § 10 kolmanda lause punkti 6 kooskõla kohta direktiiviga 2000/78 on põhikohtuasja esemega seoses abstraktne ja puhtalt hüpoteetiline.

29 Neil tingimustel ei ole vajalik eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud esimesele ja teisele küsimusele vastata.

Kolmas küsimus

30 Oma kolmanda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus kutsealase sotsiaalkindlustussüsteemi õigusnormid, mis näevad ette, et ettevõtte töötajatele, kes on vanemad kui 54-aastased ja kellega sõlmitud tööleping öeldakse üles koondamise tõttu, arvutatakse neile ette nähtud hüvitise summa varaseima võimaliku pensionile jäämise aja alusel ja vastupidi standardarvutusmeetodile, mille kohaselt sõltub hüvitise summa eelkõige ettevõttes töötatud ajast, nii et nendele töötajatele makstakse väiksemat hüvitist võrreldes hüvitisega, mida nad saaksid selle standardmeetodi alusel arvutades, kuid mis moodustab siiski vähemalt poole viimati nimetatud meetodil arvutatud summast.

31 Mis puudutab kõigepealt küsimust, kas kõnealused siseriiklikud õigusnormid kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, siis tuleb rõhutada, et nii selle direktiivi pealkirjast, põhjendustest kui ka sisust tuleneb, et sellega püütakse kehtestada üldine raamistik kõikide isikute võrdse kohtlemise tagamiseks „töö saamisel ja kutsealale pääsemisel”, pakkudes tõhusat kaitset diskrimineerimiste vastu sama direktiivi artiklis 1 viidatud alustel, mille seas on ka vanus.

32 Täpsemalt tuleneb direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktist c, et seda kohaldatakse Euroopa Liidule antud pädevuse piires „kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes”, eelkõige kui kõne all on „töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu”.

33 Nähes ette töölepingu ülesütlemise hüvitise vähendamise üle 54-aastaste töötajate puhul, puudutab esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punkt 1.5 nende töötajate töölt vabastamise tingimusi direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses. Seega kuulub selline siseriiklik säte selle direktiivi kohaldamisalasse.

34 Kui tööturu osapooled võtavad direktiivi 2000/78 – mis konkretiseerib töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas vanuse tõttu diskrimineerimise keelu põhimõtet – kohaldamisalasse kuuluvaid meetmeid, siis peab nende tegevus vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktikale järgima seda direktiivi (13. septembri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-447/09: Prigge jt, EKL 2011, lk I-8003, punkt 48, ning 7. juuni 2012. aasta otsus kohtuasjas C-132/11: Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, punkt 22).

35 Mis puudutab küsimust, kas põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid põhjustavad vanuse alusel erinevat kohtlemist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses, siis tuleb märkida, et esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punkti 1.5 tulemuseks on, et vanemate kui 54-aastaste töötajate puhul, kelle tööleping öeldakse üles koondamise tõttu või kelle tööleping lõpetatakse ettevõtte ja töötaja vahelisel kokkuleppel, võrreldakse standardvalemi kohaselt arvutatud hüvitist hüvitisega, mis saadaks erivalemi alusel. Asjaomasele töötajale makstakse väiksem summa, mis siiski tagab summa väljamaksmise, mis vastab poolele hüvitise summast, mis saadakse standardvalemi kohaldamisel.

36 Nende sätete kohaselt maksti J. Odarile 308 357,10 eurot, mis vastab poolele hüvitise summast, mis saadi standardvalemit kohaldades. Kui ta oleks töölepingu ülesütlemise ajal olnud 54-aastane, siis oleks J. Odaril olnud samadel tingimustel õigus hüvitisele suuruses 580 357,10 eurot. Tõsiasi, et ta oli üle 54-aastane, tingis seega võrdleva meetodi kohaldamise ning väiksema summa maksmise kui see, mida tal oleks olnud õigus saada, kui ta ei oleks seda vanusepiiri ületanud. Seega on ilmne, et esialgse sotsiaalkavaga koondamise tõttu töölepingu ülesütlemise puhul ette nähtud arvutusmeetod põhjustab otseselt vanuse alusel erinevat kohtlemist.

37 On oluline kontrollida, kas selline erinev kohtlemine võib olla põhjendatud direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimese lõigu alusel. Selles sättes on ette nähtud, 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.

38 Mis puudutab põhikohtuasjas kõne all olevate siseriikike meetmete eesmärki, siis juhib eelotsusetaotluse esitanud kohus tähelepanu sellele, et esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punkti 1.5 sõnastus ei anna taotletavate eesmärkide kohta mingit teavet. Siiski nähtub Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et see sõnastus langeb kokku AGG § 10 kolmanda lause punktis 6 esineva õigusnormi eesmärgiga. Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, peavad töösuhte osapoolte kujundatud sotsiaalkava raames valitud meetmed sobima AGG selle sätte eesmärgi tegelikuks edendamiseks ega tohi võtta ebaproportsionaalselt vähem arvesse ebasoodsamasse olukorda seatud vanuserühma huve.

39 Ettevõtete korraldamise seaduse 25. septembril 2001 kohaldatava redaktsiooni § 112 kohaselt on sotsiaalkava mõte ja eesmärk hüvitada või leevendada asjaomase ettevõtte töö ümberkorraldamise tagajärgi. Saksamaa valitsus täpsustas oma kirjalikes seisukohtades, et esialgse sotsiaalkava alusel makstud hüvitiste eesmärk ei ole konkreetselt hõlbustada tööellu taasintegreerimist.

40 Esialgse sotsiaalkava alusel hüvitiste maksmisel vanuse tõttu erineva kohtlemisega taotletav eesmärk põhineb tõdemusel, et kuna see puudutab majanduslikult ebasoodsat olukorda tulevikus, siis teatavad töötajad, keda selline töö kaotusest tulenev ebasoodne olukord ei mõjuta või keda see mõjutab teiste töötajatega võrreldes üksnes vähesel määral, võib üldiselt neist õigustest ilma jätta.

41 Saksamaa valitsus märgib sellega seoses, et sotsiaalkava peab nägema ette piiratud vahendite jaotamise sellisel viisil, et need kataksid „üleminekuperioodil" kõigi, mitte ainult eakate töötajate vajadused. Selline plaan ei või põhimõtteliselt ohustada ettevõtte või allesjäävate töötajate püsimajäämist. AGG § 10 kolmanda lause punkt 6 annab ühtlasi võimaluse piirata kuritarvitamise võimalusi juhtudel, kui töötaja saab uue töö otsimise toetamiseks ettenähtud hüvitist, kuid tegelikult jääb vanaduspensionile.

42 Nimetatud siseriikliku sätte eesmärk on seega maksta tulevikule orienteeritud hüvitist, nooremate töötajate kaitse ja nende tööellu taasintegreerimisele kaasaaitamine, võttes samas arvesse vajadust jaotada õiglaselt sotsiaalkava piiratud rahalisi vahendeid.

43 Sellised eesmärgid võivad vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõttest tehtava erandi alusel õigustada erinevat kohtlemist, mis on eelkõige seotud „töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestami[sega] noortele, vanematele töötajatele […], et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse" direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 teise lõigu tähenduses.

44 Lisaks on õigustatud eesmärk vältida seda, et töölepingu ülesütlemise hüvitist saaksid isikud, kes ei otsi uut tööd, vaid saavad asendussissetulekut vanaduspensioni kujul (vt selle kohta 12. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-499/08: Ingeniørforeningen i Danmark, EKL 2010, lk I-9343, punkt 44).

45 Neil tingimustel tuleb tunnistada, et sellised eesmärgid, nagu on taotletud esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punktiga 1.5, on põhimõtteliselt sellist laadi, mis põhjendavad „siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult", nagu seda näeb ette direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimene lõik, vanuse alusel erinevat kohtlemist.

46 Veel tuleb kontrollida, kas nende eesmärkide saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud ning kas nad ei lähe kaugemale, kui on vaja taotletava eesmärgi saavutamiseks.

47 Sellega seoses olgu meenutatud, et liikmesriikidel – ning vastavalt asjaoludele ka tööturu osapooltel – on siseriiklikul tasandil 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 selle kohta 5. juuli 2012. aasta otsus kohtuasjas C-141/11: Hörnfeldt, punkt 32).

48 Mis puudutab esialgse sotsiaalkava ja täiendava sotsiaalkava kõnealuste sätete asjakohasust, siis tuleb märkida, et töölepingu ülesütlemise hüvitise selle summa vähendamine, mida maksti töötajatele, kes olid ülesütlemise ajal majanduslikult kindlustatud, ei ole ebamõistlik, kui lähtuda selliste sotsiaalkavade eesmärgist, milleks on pakkuda suuremat kaitset töötajatele, kelle jaoks on uue töö otsimine tulenevalt nende piiratud rahalistest vahenditest keeruline.

49 Seega tuleb leida, et selline säte nagu esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punkt 1.5 ei ole ilmselgelt asjakohatu, et saavutada sellist Saksa seadusandja taotletavat tööhõivepoliitika õigustatud eesmärki.

50 Seoses nende sätete vajalikkusega tuleb tõepoolest märkida, et täiendava sotsiaalkava § 7 punkt 7.2 sätestab, et varaseima võimaliku pensionile jäämisena esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punkti 1.5 tähenduses peetakse silmas ajahetke, millest alates on asjaomasel töötajal õigus seadusega ette nähtud vanaduspensionile, sealhulgas vähendatud ennetähtaegsele vanaduspensionile.

51 Nagu on leitud käesoleva kohtuotsuse punktis 27, näeb esialgne sotsiaalkava siiski ette üksnes nendele töötajatele makstava töölepingu ülesütlemise hüvitise summa vähendamise.

52 Sellega seoses tuleb esiteks märkida, et esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punkt 1.5 sätestab, et asjaomastele töötajatele makstav hüvitise summa vastab standardvalemi alusel või erivalemi alusel arvutatud summadest väiksemale summale, kuid hüvitise saajale on siiski tagatud, et temale tegelikult makstav summa moodustab vähemalt poole standardvalemi alusel arvutatud summast. Lisaks – nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktis 14 esitatud tabelist – suureneb vanuse koefitsient, mis on üks nii standardvalemi kui ka erivalemi koefitsientidest, järk-järgult alates 18. eluaastast (0,35) kuni 57. eluaastani (1,70). See koefitsient hakkab langema alles 59. eluaastast (1,50) ning saavutab oma

miinimummäära 64. eluaastal (0,30). Teiseks, nagu on ette nähtud selle sätte kolmandas lõigus, isegi kui erivalemi kohaldamisel saadav tulemus on null, on asjaomasel töötajal õigus hüvitise maksmisele, mis moodustab poole standardvalemi alusel arvutatud summast.

53 Võttes arvesse eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnanguid, tuleb märkida, et esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punkt 1.5 on töötajate ja tööandjate esindajate saavutatud kokkuleppe tulemus, kusjuures viimati nimetatud teostasid oma kollektiivläbirääkimiste õigust kui põhiõigust. Asjaolu, et tööturu osapooltele on seega antud võimalus määratleda tasakaal nende konkreetsete huvide vahel, annab märkimisväärse paindlikkuse, kuna kumbki pooltest võib vajadusel kokkuleppe üles öelda (vt selle kohta 12. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-45/09: Rosenbladt, EKL 2010, lk I-9391, punkt 67).

54 Eelnevast lähtuvalt tuleb kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus kutsealase sotsiaalkindlustussüsteemi õigusnormid, mis näevad ette, et ettevõtte töötajatele, kes on vanemad kui 54-aastased ja kellega sõlmitud tööleping öeldakse üles koondamise tõttu, arvutatakse neile ette nähtud hüvitise summa varaseima võimaliku pensionile jäämise aja alusel ja vastupidi standardarvutusmeetodile, mille kohaselt sõltub hüvitise summa eelkõige ettevõttes töötatud ajast, nii et nendele töötajatele makstav hüvitis on väiksem võrreldes hüvitisega, mida nad saaksid standardmeetodi alusel arvutades, kuid mis moodustab siiski vähemalt poole viimati nimetatud meetodil arvutatud summast.

Neljas küsimus

55 Neljanda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus kutsealase sotsiaalkindlustussüsteemi õigusnormid, mis näevad ette, et ettevõtte vanematele kui 54-aastastele töötajatele, kellega sõlmitud tööleping öeldakse üles koondamise tõttu, arvutatakse neile ette nähtud hüvitis varaseima võimaliku pensionile jäämise aja alusel, mille puhul võetakse arvesse ennetähtaegsele vanaduspensionile jäämise võimalust puude tõttu, vastupidi standardarvutusmeetodile, mille kohaselt sõltub hüvitis eelkõige ettevõttes töötatud ajast, nii et makstav hüvitis on väiksem võrreldes hüvitisega, mida nad saaksid standardmeetodi alusel, kuid mis moodustab siiski vähemalt poole viimati nimetatud meetodi alusel arvutatud summast.

56 Esiteks, mis puudutab küsimust, kas esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punkt 1.5 koostoimes täiendava sotsiaalkava § 7 punktiga 7.2 põhjustab puude alusel erinevat kohtlemist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 tähenduses, siis tuleb märkida, et asjaomasele töötajale makstud töölepingu ülesütlemise hüvitist vähendati vastavalt selle § 7 punktile 7.2, võttes arvesse varaseimat võimalikku vanaduspensionile jäämise aega. Vanaduspensioni saamise õiguse suhtes kehtib vanuse alampiiri tingimus ning see vanusepiir on raske puudega isikute puhul erinev.

57 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 50 märkis, on erivalemi alusel arvutamise meetodi esimene tegur raske puudega töötaja puhul alati väiksem kui samaealise puudeta töötaja puhul. Tõsiasi, et käesoleval juhul põhineb see arvutus neutraalsena näivalt pensionieal, toob kaasa selle, et raske puudega töötajad, kelle pensionile jäämise vanusepiir on madalam, st 60 eluaastat, mitte 63 eluaastat, nagu see on puudeta töötajate puhul, saavad väiksemat töölepingu ülesütlemise hüvitist ja seda nende raske puude tõttu.

58 Nagu nähtub J. Odari kirjalikest seisukohtadest ja nagu Baxter seda kohtuistungil tunnistas, oleks makstava töölepingu ülesütlemise hüvitise summa juhul, kui J. Odaril ei oleks rasket puuet, olnud 570 839,47 eurot.

59 Sellest tuleneb, et esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punkt 1.5 koostoimes täiendava sotsiaalkava § 7 punktiga 7.2, mille kohaldamine tingib selle, et raske puudega töötajale makstava töölepingu ülesütlemise hüvitise summa on väiksem kui puudeta töötajale makstav, põhjustab puude alusel kaudse ebavõrdse kohtlemise direktiivi 2000/78 artikli 1 ja artikli 2 lõike 2 punkti a sätete koostoime tähenduses.

60 Teiseks tuleb analüüsida, kas sellises kontekstis, nagu seda reguleerib põhikohtuasjas kõne all olev säte, on pensionieale lähenevad raske puudega töötajad samalaadses olukorras direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses pensionieale lähenevate puudeta töötajatega. Saksamaa valitsus väidab, et need kaks töötajate kategooriat on nende pensioni saamise õiguse seisukohast objektiivselt erinevates olukordades.

61 Sellega seoses tuleb rõhutada, et pensionieale lähenevate töötajate olukord on samalaadne ülejäänud asjaomaste töötajate omaga, kes kuuluvad sotsiaalkava kohaldamisalasse, sest nende töösuhe nende tööandjaga lõpeb samadel alustel ja samadel tingimustel.

62 Raske puudega töötajatele antud soodustus, mis seisneb selles, et nad saavad vanaduspensionile jääda kolm aastat varem kui puudeta töötajad, ei või neid võrreldes puudeta töötajatega seada erilisse olukorda.

63 Vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punktile b tuleb kontrollida, kas nende kahe töötajate kategooria erinev kohtlemine on objektiivselt ja mõistlikult õigustatud eesmärgiga põhjendatud, kas selle eesmärgi saavutamise vahendid on vajalikud ega lähe kaugemale sellest, mida on vaja Saksa seadusandja taotletava eesmärgi saavutamiseks.

64 Sellega seoses on esiteks juba käesoleva kohtuotsuse punktides 43-45 sedastatud, et sellised eesmärgid, nagu on taotletud esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punktiga 1.5, on põhimõtteliselt sellist laadi, mis põhjendavad „siseriikliku õigusega objektiivselt ja mõistlikult" vanuse alusel erinevat kohtlemist, nagu seda näeb ette direktiivi 2000/78 artikli 6 lõike 1 esimene lõik. Teiseks, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 49, ei ole selline siseriiklik säte ilmselgelt asjakohatu, et saavutada sellist Saksa seadusandja taotletavat tööhõivepoliitika õigustatud eesmärki.

65 Selleks et analüüsida, kas esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punkt 1.5 koostoimes täiendava sotsiaalkava § 7 punktiga 7.2 ei lähe kaugemale sellest, mida on vaja taotletavate eesmärkide saavutamiseks, tuleb see säte asetada konteksti, kuhu ta kuulub, ning võtta arvesse selle tulemusena puudutatud isikutele tekkida võivat kahju.

66 Baxter ja Saksamaa valitsus väidavad sisuliselt, et J. Odarile makstava töölepingu ülesütlemise hüvitise summa vähendamine on põhjendatud raske puudega töötajatele antud soodustusega, mis seisneb selles, et nad saavad vanaduspensionile jääda kolm aastat varem kui puudeta töötajad.

67 Sellise põhistusega ei saa siiski nõustuda. Esiteks on tegemist puude alusel diskrimineerimisega, kui vaidlusalune meede ei ole õigustatud objektiivsetel põhjustel, millel ei ole mingit seost sellise diskrimineerimisega (vt selle kohta analoogia alusel 6. aprilli 2000. aasta otsus kohtuasjas C-226/98: Jørgensen, EKL 2000, lk I-2447, punkt 29; 23. oktoobri 2003. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-4/02 ja C-5/02: Schönheit ja Becker, EKL 2003, lk I-12575, punkt 67, ning 12. oktoobri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-313/02: Wippel, EKL 2004, lk I-9483, punkt 43). Teiseks kahjustaks selline põhistus siseriiklike sätete kasulikku mõju, mis nimetatud soodustuse ette näevad ning mille mõte on üldiselt võtta arvesse raske puudega töötajatel ette tulevaid konkreetseid raskusi ja ohte.

68 Seega on ilmne, et töösuhte osapooled peavad, järgides õigustatud eesmärki, milleks on sotsiaalkava piiratud rahaliste vahendite jaotamine õiglaselt ja proportsionaalselt vastavalt asjaomaste töötajate vajadustele, võtma arvesse asjakohaseid tegureid, mis hõlmavad eelkõige raske puudega töötajaid.

69 Nad jätsid tõepoolest tähelepanuta nii raske puudega töötajatele tuleneva riski, et neil on tavaliselt rohkem raskusi kui puudeta töötajatel uuesti tööturule integreeruda, kui ka tõsiasja, et see risk suureneb võrdeliselt läheneva pensionieaga. Nendel isikutel on erivajadused seoses kaitsega, mida nad oma seisundist tulenevalt vajavad, kui ka seoses vajadusega arvestada selle seisundi võimaliku süvenemisega. Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 68 märkis, tuleb arvestada riskiga, et raske puudega isikutel võivad olla tulenevalt nende puudest vältimatud finantsvajadused ja/või et vananedes need finantsvajadused suurenevad.

70 Sellest järeldub, et kuna põhikohtuasjas kõne all olev meede toob kaasa selle, et raske puudega töötajale koondamise tõttu makstava töölepingu ülesütlemise hüvitise summa on väiksem kui summa, mis makstakse puudeta töötajale, siis kahjustab see meede ülemäära raske puudega töötajate õigustatud huve ning läheb seega kaugemale sellest, mida on vaja Saksa seadusandja taotletavate sotsiaalpoliitika eesmärkide saavutamiseks.

71 Seega ei ole esialgse sotsiaalkava § 6 lõike 1 punktist 1.5 tulenev erinev kohtlemine direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i alusel õigustatud.

72 Eelnevatest kaalutlustest lähtudes tuleb neljandale küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus kutsealase sotsiaalkindlustussüsteemi õigusnormid, mis näevad ette, et ettevõtte vanematele kui 54-aastastele töötajatele, kellega sõlmitud tööleping öeldakse üles koondamise tõttu, arvutatakse neile ette nähtud hüvitis varaseima võimaliku pensionile jäämise aja alusel, mille puhul võetakse arvesse ennetähtaegsele vanaduspensionile jäämise võimalust puude tõttu, vastupidi standardarvutusmeetodile, mille kohaselt sõltub hüvitis eelkõige ettevõttes töötatud ajast, nii et makstav hüvitis on väiksem võrreldes hüvitisega, mida nad saaksid standardmeetodi alusel, kuid mis moodustab siiski vähemalt poole viimati nimetatud meetodi alusel arvutatud summast.

Kohtukulud

73 Kuna põhikohtuasjade poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtutes pooleliolevate asjade üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

1. **Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 2 lõiget 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus kutsealase sotsiaalkindlustussüsteemi õigusnormid, mis näevad ette, et ettevõtte töötajatele, kes on vanemad kui 54-aastased ja kellega sõlmitud tööleping öeldakse üles koondamise tõttu, arvutatakse neile ette nähtud hüvitise summa varaseima võimaliku pensionile jäämise aja alusel ja vastupidi standardarvutusmeetodile, mille kohaselt sõltub hüvitise summa eelkõige ettevõttes töötatud ajast, nii et makstav hüvitis on väiksem võrreldes hüvitisega, mida nad saaksid standardmeetodi alusel arvutades, kuid mis moodustab siiski vähemalt poole viimati nimetatud meetodil arvutatud summast.**

2. **Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus kutsealase sotsiaalkindlustussüsteemi õigusnormid, mis näevad ette, et ettevõtte vanematele kui 54-aastastele töötajatele, kellega sõlmitud tööleping öeldakse üles koondamise tõttu, arvutatakse neile ette nähtud hüvitis varaseima võimaliku pensionile jäämise aja alusel, mille puhul võetakse arvesse ennetähtaegsele vanaduspensionile jäämise võimalust puude tõttu, vastupidi standardarvutusmeetodile, mille kohaselt sõltub hüvitis eelkõige ettevõttes**

töötatud ajast, nii et makstav hüvitis on väiksem võrreldes hüvitisega, mida nad saaksid standardmeetodi alusel, kuid mis moodustab siiski vähemalt poole viimati nimetatud meetodi alusel arvutatud summast.

Allkirjad