

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

16. september 2004*

Kohtuasjas C-465/01,

mille esemeks on liikmesriigi kohustuste rikkumise hagi EÜ artikli 226 alusel,

esitatud 4. detsembril 2001,

Euroopa Ühenduste Komisjon, esindaja: J. Sack, kohtudokumentide kättetoimetamise aadress Luxembourgis,

hageja,

versus

Austria Vabariik, esindaja: H. Dossi, kohtudokumentide kättetoimetamise aadress Luxembourgis,

kostja,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja esimees C. W. A. Timmermans, kohtunikud R. Schintgen (ettekandja), R. Silva de Lapuerta, P. Kuris ja G. Arestis,

kohtujurist: F. G. Jacobs,
kohtusekretär: R. Grass,

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

on teinud järgmise

otsuse

1 Euroopa Ühenduste Komisjon palub oma hakis Euroopa Kohtul tuvastada, et Austria Vabariik on rikkunud:

- a) EÜ artiklist 39, nõukogu 15. oktoobri 1968. aasta määruse (EMÜ) nr 1612/68 töötajate liikumisvabaduse kohta ühenduse piires (EÜT L 257, lk 2), mida on

muudetud nõukogu 27. juuli 1992. aasta määrusega (EMÜ) nr 2434/92 (EÜT L 245, lk 1, edaspidi „määrus nr 1612/68”), artiklist 8 ning Euroopa Majanduspiirkonna lepingu (EÜT 1994, L 1, lk 3 ja lk 572, edaspidi „EMP leping”) artiklist 28 tulenevaid kohustusi, kuna on jätnud teiste Euroopa Liidu või Euroopa Majanduspiirkonna (edaspidi „EMP”) liikmesriikide kodanikest töötajad ilma õigusest olla valitud töötajate organisatsioonidesse;

- b) ühenduse poolt teatavate kolmandate riikidega sõlmitud lepingute sätteid, millega nähakse ette mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamine liikmesriigis seaduslikult töötavate nende riikide kodanike töötingimuste osas, kuna on jätnud nad ilma õigusest olla valitud tööõukogusse ja töötajate organisatsioonide üldkogusse.

Õiguslik raamistik

Asjakohased ühenduse õigusnormid

- 2 EÜ artikkel 39 sätestab:

„1. Tagatakse töötajate liikumisvabadus ühenduse piires.

2. Selline liikumisvabadus nõuab igasuguse kodakondsusel põhineva liikmesriikide töötajate diskrimineerimise kaotamist nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude töötingimuste puhul.

[...]

4. Käesoleva artikli sätted ei hõlma avalikku teenistust.”

3 Määruse nr 1612/68 esimene põhjendus sätestab:

„hiljemalt üleminekuaja lõpuks tuleks tagada töötajate liikumisvabadus ühenduse piires; selle eesmärgi saavutamise nõuab igasuguse kodakondsusel põhineva liikmesriikide töötajate diskrimineerimise kaotamist nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude töötingimuste puhul, samuti töötajate õigust tasustatud töö tegemiseks vabalt liikuda ühenduse piires, arvestades piiranguid, mis on õigustatud avaliku korra, julgeoleku või tervishoiu seisukohalt.”

4 Määruse nr 1612/68 artiklid 7 ja 8 paiknevad määruse „Tööhõivet ja töötajate peresid” käsitleva I osa II jaotises, mille pealkiri on „Tööhõive ja võrdne kohtlemine”.

5 Nimetatud artikkel 7 sätestab:

„1. Töötajat, kes on liikmesriigi kodanik, ei tohi teise liikmesriigi territooriumil tema kodakondsuse tõttu kohelda ükskõik milliste tööhõive- ja töötingimuste suhtes

teisiti kui selle riigi kodanikest töötajaid, eelkõige seoses töötasu, vallandamise ja töötuks jäämise puhul tööle ennistamise või uue töökoha leidmisega.

2. Tal on samad sotsiaalsed ja maksusoodustused kui selle riigi kodanikest töötajatel.

[...]

4. Ükskõik milline punkt kollektiiv- või individuaallempepingus või ükskõik millises teises kollektiivses määruses, mis käsitleb töö saamise võimalust, tööd, töötasu ja teisi töö- või vallandamistingimusi, on tühine, kui see sätestab või lubab diskrimineerivaid tingimusi töötajate suhtes, kes on teiste liikmesriikide kodanikud.”

6 Määruse nr 1612/68 artikkel 8 sätestab:

„1. Töötajal, kes on ühe liikmesriigi kodanik ja kes töötab teise liikmesriigi territooriumil, on võrdne õigus kuuluda ametiühingutesse ja kasutada sellest tulenevaid õigusi, kaasa arvatud õigus hääletada; tal võidakse mitte lubada osaleda avalik-õiguslike juriidiliste isikute juhtimises ja olla avalik-õiguslikul ametikohal. Peale selle on tal õigus olla valitud ettevõtte töötajate esindusorganitesse.

Selle artikli sätted ei mõjuta seadusi ega määrusi teatavates liikmesriikides, kes annavad teistest liikmesriikidest tulevatele töötajatele ulatuslikumad õigused.

[...]"

7 EMP lepingu artikkel 28 sätestab:

„1. EÜ liikmesriikide ja EFTA riikide piires tagatakse töötajate liikumisvabadus.

2. Selline liikumisvabadus nõuab igasuguse kodakondsusel põhineva liikmesriikide ja EFTA riikide töötajate diskrimineerimise kaotamist nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude töötingimuste puhul.

[...]

4. Käesoleva artikli sätted ei hõlma avalikus teenistuses töötamist.

[...]”.

8 Ühendus on sõlminud kolmandate riikidega teatud arvu lepinguid, näiteks Euroopa Majandusühenduse ja Türgi vaheline assotsieerumisleping, EÜ assotsieerumislepingud Kesk- ja Ida-Euroopa riikidega ning koostöö- ja hiljem assotsieerumisle-

pingud Magrebi riikidega, mille kohaselt kehtib niisuguste töötajate suhtes, kes on kolmandate riikide kodanikud ja kes töötavad liikmesriigi territooriumil seaduslikult, kodakondsuse alusel diskrimineerimise keeld töö tasustamisel ning töötingimuste kehtestamisel.

Siseriiklikud õigusnormid

- 9 Austrias näeb Arbeiterkammergesetz'i (seadus töötajate organisatsioonide kohta, BGBI. 1991/626, BGBI. I, 1998/166 avaldatud redaktsioonis, edaspidi „AKG”) artikkel 1 ette, et töötajate ja teenistujate organisatsioonide ning töötajate ja teenistujate föderaalorganisatsiooni (edaspidi „töötajate organisatsioonid”) eesmärk on esindada ja edendada mõlemast soost töötajate sotsiaalseid, majanduslikke ja kultuurilisi huve.
- 10 Need organisatsioonid, mis on avalik-õiguslikud asutused, millesse kuuluvad liikmemaksu tasumisel reeglina kõik töötajad, täidavad ka nõuandvat ülesannet seadusandluses.
- 11 Töötajate organisatsiooni organ on muu hulgas üldkogu (AKG artikkel 46). Üldkogu valivad hääleõigusega töötajad võrdsetel ja otsestel valimistel salajase hääletuse teel viieks aastaks (AKG artikli 18 lõige 1) vastavalt proportsionaalse esindatuse põhimõttele (AKG artikkel 19). Vastavalt AKG artikli 20 lõikele 1 on hääleõigus kõigil töötajatel, kes on valimiste kuupäeval organisatsiooni liikmed.

12 Õiguse kohta olla valitud sätestab AKG artikkel 21 järgmist:

„Töötajate organisatsiooni võib valida iga liikmeks olev töötaja, kes valimiskuupäeval

1. on saanud 19-aastaseks ja

2. on töötanud Austrias viimase viie aasta jooksul kokku vähemalt kaks aastat töö- või teenistuslepingu alusel, mis võimaldab liikmelisust selles organisatsioonis, ja

3. võib kandideerida parlamenti vaatamata vanusele kehtestatud nõudele.”

13 Bundesverfassungsgesetz'i (föderaalpõhiseadus) artikli 26 lõige 4 sätestab:

„Õigus olla valitud on kõigil meestel ja naistel, kellel on valimispäeval Austria kodakondsus ja kes on saanud 19-aastaseks enne valimisaasta 1. jaanuari.”

- 14 Töönõukogud, mis Austrias on teatava suurusega äriühingutes kohustuslikud, vastutavad vastava äriühingu töötajate huvide kaitsmise ja eriti nende kaitseks vastu võetud õigus- ja haldusnormide täitmise järelevalve eest.
- 15 Arbeitsverfassungsgesetz'i (töökorralduse seadus, BGB1. 1974/22, BGB1. 1993/460 avaldatud redaktsioonis) artikli 53 lõige 1, mis kehtestab töönõukogusse valimise tingimused, sätestab:

„Õigus olla valitud on kõigil palgatöötajatel, kes

1. a) omavad Austria kodakondsust, või

b) on EMP lepingu sõlminud riigi kodanikud, ja

2. on saanud 19-aastaseks valimiste toimumisest teatamise kuupäevaks, ja

3. on olnud sellise asutuse või äriühingu teenistuses, kellele asutus kuulub, vähemalt 6 kuud ja

4. võib kandideerida parlamenti vaatamata Austria kodakondsusele kehtestatud nõudele [...]”.

Kohtueelne menetlus

- 16 Kuna komisjon leidis, et Austria õigus ei ole ühenduse õigusega kooskõlas, kuna esiteks lubatakse kandideerida töötajate organisatsioonidesse üksnes Austria kodanikel ja teiseks jäetakse liikmesriigis seaduslikult töötavate töötajate, kelle päritoluriik on sõlminud ühendusega lepingu, mille kohaselt peab nimetatud töötajaid kohtlema töötingimuste puhul võrdselt, ilma õigusest olla valitud töötajate organisatsioonidesse ja töönõukogudesse, andis komisjon 9. juuli 1999. aasta märgukirjaga Austria Vabariigile võimaluse esitada kahe kuu jooksul oma seisukoht.
- 17 Austria Vabariik tunnistas 6. septembril 1999, et tema siseriiklik õigus ei ole ühenduse õigusega kooskõlas osas, mis puudutab teiste Euroopa Liidu või EMP liikmesriikide kodanikest töötajaid, kuid märkis samas, et asjaomane siseriiklik õigus on ühenduse õiguse otsekohaldatavuse tõttu mõjutu. Sellegipoolest on vastuvõtmisel vajalikud muudatused, mis annavad nendele töötajatele sõltumata kodakondsusest õiguse olla valitud töötajate organisatsioonidesse. Seevastu vaidles Austria valitsus vastu komisjoni väitele, mis puudutas töötajaid, kes on pärit kolmandast riigist, kellega sõlmitud leping tagab töötingimuste osas võrdse kohtlemise, kui nad töötavad liikmesriigis seaduslikult.
- 18 Kuna Austria õigusaktide muudatusi ei esitatud, saatis komisjon 29. detsembril 2000 Austria Vabariigile põhjendatud arvamuse, kutsudes teda võtma EÜ artikli 39, määruse nr 1612/68 artikli 8 ja EMP lepingu artikli 28 ning samuti ühenduse poolt sõlmitud eespool nimetatud kahepoolsete lepingute sätete täitmiseks vajalikke meetmeid kahe kuu jooksul arvamuse kättesaamisest.

- 19 Kuna Austria valitsuse poolt 2001. aasta 27. veebruari ja 12. aprilli kirjades esitatud vastus põhjendatud arvamusele ei sisaldanud uusi asjaolusid, otsustas komisjon esitada käesoleva hagi.

Hagi

- 20 Komisjon esitab oma hagi toetuseks kaks etteheidet. Esimene etteheide puudutab teiste Euroopa Liidu ja EMP liikmesriikide kodanikest töötajate ilmajätmist õigusest olla valitud töötajate organisatsioonidesse. Teine väide puudutab Austrias seaduslikult töötavate kolmandatest riikidest pärit töötajate, kelle riigid on sõlminud ühendusega lepingu, mille kohaselt peab nimetatud töötajaid kohtlema töötingimuste osas võrdselt, ilmajätmist õigusest olla valitud töötajate organisatsioonide üldkogusse ja töönõukogusse.
- 21 Nimetatud kahe etteheite põhjendatust peab hindama eraldi.

Esimene etteheide

Poolte argumendid

- 22 Komisjon leiab, et Austria õigusnormides ette nähtud tingimus, mille kohaselt õigus olla valitud töötajate organisatsioonidesse eeldab Austria kodakondsust, on selgelt vastuolus EÜ artikliga 39 ja määruse nr 1612/68 artikli 8 lõikega 1, sellisena nagu neid on tõlgendanud Euroopa Kohus, aga ka EMP lepingu artikliga 28, mis sisaldab sarnaseid sätteid.

- 23 Komisjon on seisukohal, et 4. juuli 1991. aasta otsusest kohtuasjas C-213/90: ASTI (EKL 1991, lk I-3507, edaspidi „kohtuotsus ASTI I”) ja 18. mai 1994. aasta otsusest kohtuasjas C-118/92: komisjon v. Luksemburg (EKL 1994, lk I-1891, edaspidi „kohtuotsus ASTI II”) järeldeb, et EÜ artiklis 39 ja määruse nr 1612/68 artikli 8 lõikes 1 sisalduva kodakondsuse alusel mittediskrimineerimise põhimõttega on vastuolus siseriiklik õigus, mis ei anna teiste liikmesriikide kodanikest töötajatele õigust olla valitud sellistesse organisatsioonidesse nagu kutseorganisatsioonid, kuhu kuulumist töötajatelt nõutakse, kellele nad peavad maksma liikmemaksu ja kes vastutavad töötajate huvide kaitsmise ja esindamise eest, täites ka nõuandvat ülesannet seadusandluses. Samale järeldusele jõutakse komisjoni arvates EMP lepingu artikli 28 alusel, mille asjakohaste sätete sõnastus on identne EÜ artikli 39 sõnastusega.
- 24 Austria valitsus ei nõustu nende väidetega ning märgib, et töötajate organisatsioonid on avalik-õiguslikud asutused, kes täidavad olulisel määral avalik-õiguslikke ülesandeid ja seetõttu on õigustatud kõikide välismaa töötajate ilmajätmine õigusest olla valitud nendesse organisatsioonidesse.

Euroopa Kohtu hinnang

- 25 Etteheite põhjendatuse üle otsustamisel peab meenutama, et Euroopa Liidu piires töötajate liikumisvabaduse valdkonnas sätestatakse EÜ artikli 39 lõikes 2, mis on üksnes erivorm EÜ artikli 12 esimeses lõigus sisalduvast kodakondsuse alusel diskrimineerimise üldkeelust, igasuguse kodakondsuse alusel liikmesriikide töötajate diskrimineerimise kaotamine nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude töötingimuste puhul.

- 26 Seda põhimõtet korratakse määruse nr 1612/68 mitmes erisättes, eelkõige artiklites 7 ja 8.
- 27 Selle määruse artikli 8 esimene lõige näeb ette, et töötajal, kes on ühe liikmesriigi kodanik ja kes töötab teise liikmesriigi territooriumil, on võrdne õigus kuuluda ametiühingutesse ja kasutada sellest tulenevaid õigusi, kaasa arvatud õigus olla valitud ettevõtte töötajate esindusorganitesse.
- 28 Euroopa Kohus on kohtuotsustes ASTI I ja ASTI II juba varem märkinud, et seda sätet kohaldatakse hääleõiguse suhtes ja õiguse suhtes olla valitud sellistesse organisatsioonidesse nagu kutseorganisatsioonid, kuhu kuulumist töötajatelt nõutakse, kellele nad peavad maksma liikmemaksu ning kes vastutavad töötajate huvide kaitsmise ja esindamise eest.
- 29 EMP lepingu osas tuleb märkida, et lepingu artikli 28 lõike 2 sõnastus on peaaegu identne EÜ artikli 39 lõike 2 sõnastusega.
- 30 Sellega seoses ilmneb EÜ artikli 39 lõikest 2, määruse nr 1612/68 artikli 8 lõikest 1 ja EMP lepingu artikli 28 lõikest 2, et liikmesriikide või Euroopa Vabakaubanduse Assotsiatsiooni (edaspidi „EFTA”) kuuluva riigi kodanikest töötajaid, kes on tööle võetud teises liikmesriigis, tuleb kohelda nagu vastuvõtva liikmesriigi kodanikke, eriti töötingimuste ning veelgi enam ametiühingutesse kuulumise osas, sh õigus olla valitud sellistesse töötajate huve esindavatesse ja kaitsvatesse organisatsioonidesse nagu Austria töötajate organisatsioonid.

- 31 On ilmne ning Austria valitsus ei ole vaidlustanud asjaolu, et käesolevas hagi käsitletavates siseriiklikes õigusnormides on töötajate organisatsiooni valimise eelduseks Austria kodakondsuse olemasolu.
- 32 Selline tingimus, mida täidavad üksnes Austria töötajad, on välismaa töötajate otsene diskrimineerimine.
- 33 Sellest järeldub, et Austria siseriiklik õigus, millega jäetakse teiste Euroopa Liidu liikmesriikide või EFTA-sse kuuluva riigi kodanikest töötajad ilma õigusest olla valitud töötajate organisatsioonidesse üksnes sel põhjusel, et neil töötajatel puudub Austria kodakondsus, on vastuolus ülalmainitud ühenduse õigusnormide aluseks oleva üldpõhimõttega, mille kohaselt on keelatud kodakondsuse alusel diskrimineerimine.
- 34 Austria valitsuse põhjendus, mille kohaselt töötajate organisatsioonid on avalik-õiguslikku ülesannet täitvad avalik-õiguslikud asutused, ei muuda seda järeldust küsitavaks.
- 35 Kohtuotsustest ASTI I ja ASTI II järeldub, et siseriiklikud õigusnormid, millega jäetakse teiste liikmesriikide kodanikest töötajad ilma hääleõigusest ja/või õigusest olla valitud sellistesse organisatsioonidesse nagu kutseorganisatsioonid, kuhu kuulumist töötajatelt nõutakse, kellele nad peavad maksma liikmemaksu ning kes vastutavad töötajate huvide kaitsmise ning esindamise eest, on vastuolus üldpõhimõttega, mis keelab kodakondsuse alusel diskrimineerimise, kuigi nimetatud organisatsioonid on siseriikliku õiguse järgi oma olemuselt avalik-õiguslikud ja täidavad seadusandluses nõuandvat ülesannet.

- 36 Austria valitsus ei ole esitanud ühtegi argumenti, mis võimaldaks järeldada, et Austria töötajate organisatsioonid erinevad oma olemuselt viidatud kohtuotsustes käsitletud Luksemburgi kutseorganisatsioonidest.
- 37 Muus osas on Euroopa Kohus Austria töötajate organisatsioonide osas juba varem märkinud, et kodakondsuse tingimus, mis on Austria siseriiklike õigusnormidega neisse organisatsioonidesse valimise tingimusena ette nähtud, on vastuolus Türgi Vabariigi ja EMÜ liikmesriikide ning ühenduse poolt 12. septembril 1963. aastal Ankaras alla kirjutatud Euroopa Majandusühenduse ja Türgi vahelise assotsieerumislepingu, mis on sõlmitud, heakskiidetud ja kinnitatud ühenduse poolt nõukogu 23. detsembri 1963. aasta otsusega 64/732/EMÜ (EÜT 1964, 217, lk 3685, edaspidi „EMÜ-Türgi assotsieerumisleping“), alusel moodustatud assotsiatsiooninõukogu 19. septembri 1980. aasta otsuse nr 1/80, mis käsitleb assotsiatsiooni arengut (edaspidi „otsus nr 1/80“), artikli 10 lõikes 1 sätestatud põhimõttega, mis keelab töötingimuste kehtestamisel diskrimineerimise kodakondsuse alusel (8. mai 2003. aasta otsus kohtuasjas C-171/01: Wählergruppe Gemeinsam, EKL 2003, lk I-4301).
- 38 Otsuse nr 1/80 artikli 10 sõnastus on peaaegu identne EÜ artikli 39 lõike 2 ja EMP lepingu artikli 28 lõike 2 sõnastusega.
- 39 Tuleb lisada, et igal juhul on väljakujunenud kohtupraktika kohaselt EÜ artiklis 39 ettenähtud sätete kohaldamata jätmine selliste toimingute suhtes, mis hõlmavad avalik-õigusliku ülesande täitmist, erand põhivabadusest, mida peab sel põhjusel tõlgendama selliselt, et selle kohaldamist võib piirata vaid määral, mis on hädavajalik nende huvide säilitamiseks, mida liikmesriigid võivad kaitsta. Sellest järeldub, et see erand ei õigusta liikmesriigi poolt kodakondsuse üldnõude kehtestamist, et osaleda sellises avalik-õiguslikus asutuses nagu Austria töötajate organisatsioon. See erand

lubab üksnes vajadusel välistada välismaa töötajate kaasamise selliste organisatsioonide teatavatesse eritoimingutesse, mis on oma olemuselt otsene osalemine avalik-õigusliku ülesande täitmisel (vt eriti kohtuotsus ASTI I, punkt 19, ja eespool nimetatud kohtuotsus Wählergruppe Gemeinsam, punkt 92).

- 40 Euroopa Kohus järeltas nimetatud kohtuotsuse Wählergruppe Gemeinsam punktis 93, milles ta viitas kohtuotsuse ASTI I punktile 20, et selliste välismaa töötajate ilmajätmist õigusest olla valitud Austria töötajate organisatsiooni taolistesse töötajate huve esindavatesse ja kaitsvatesse asutustesse, kellel on õigus võrdsele kohtlemisele töö tasustamisel ja muude töötingimuste osas, ei või õigustada siseriiklikus õiguses määratletud organisatsiooni õigusliku staatusega ega sellega, et selle organisatsiooni teatavad ülesanded võivad seisneda avalik-õiguslike ülesannete täitmisel.
- 41 Arvestades eespool kirjeldatud asjaolusid, tuleb pidada komisjoni esimest etteheidet põhjendatuks.

Teine etteheide

Poolte argumendid

- 42 Mis puudutab nende kolmandate riikide, kellega ühendus on sõlminud töötingimuste osas võrdset kohtlemist käsitlevad lepingud, kodanikest töötajate ilmajätmist õigusest olla valitud tööõukogudesse ja töötajate organisatsioonidesse, leiab komisjon, et mõistet „töötingimused” ei ole mingit põhjust tõlgendada kitsamalt

kui EÜ asutamislepingus. Seetõttu, kuigi asjaomaste kolmandate riikide töötajatele ei laiene asutamislepinguga tagatud vaba liikumine, ei tohiks liikmesriigis seaduslikult töötavad isikud olla õiguslikult ebasoodsamas olukorras kui ühenduse kodanikud analoogilises olukorras. See on ka kodakondsuse alusel diskrimineerimise keelu eesmärk käesolevas hakis käsitletavates lepingutes.

- 43 Austria valitsus märgib, et komisjoni poolt viidatud mõiste „töötingimused” lepingute tähenduses ei hõlma asjaomastest kolmandatest riikidest pärit töötajate õigust olla valitud sellistesse töötajate esindusorganitesse nagu töötajate organisatsioonid ja töönõukogud. Viimati nimetatud mõiste on kitsam EÜ artiklis 39 sätestatud samast mõistest, sest esiteks on viimatinimetatud sätet selgitatud määruses nr 1612/68, mille artikli 8 lõige 1 viitab selgelt ametiühingute jm sarnasega seonduvatele õigustele, kusjuures kõnealuste rahvusvaheliste lepingute puhul selline selgus puudub, ja teiseks ei ole nende lepingute eesmärk nii ulatuslik kui EÜ asutamislepingul, sest need ei sätesta töötajate vaba liikumist. Neil asjaoludel ei ole komisjoni teine etteheide põhjendatud.

Euroopa Kohtu hinnang

- 44 Euroopa Kohtu praktikast nähtub, et ühelt poolt Euroopa ühenduste ja nende liikmesriikide ning teiselt poolt Poola Vabariigi vahelise assotsieerumislepingu, mis on ühenduse nimel sõlmitud ja heaks kiidetud nõukogu ja komisjoni 13. detsembri 1993. aasta otsusega 93/743/EÜ, ESTÜ, Euratom (EÜT, L 348, lk 1), artikli 37 lõike 1 esimene taane kehtestab liikmesriigi territooriumil seaduslikult töötavatele Poola

kodakondsusega töötajatele töötingimuste osas võrdse kohtlemise õiguse samas ulatuses kui EÜ asutamislepingu artikli 48 lõige 2 (muudetuna EÜ artikli 39 lõige 2) ühenduse kodanikele (29. jaanuari 2002. aasta otsus kohtuasjas C-162/00: Pokrzeptowicz v. Meyer, EKL 2002, lk I-1049, punkt 41).

- 45 Sarnaselt on Euroopa Kohus otsustanud EMÜ-Türgi assotsieerumislepingu puhul, et otsuse nr 1/80 artikli 10 lõige 1, mille sõnastus on peaaegu identne EÜ artikli 39 lõike 2 sõnastusega, nõuab igalt liikmesriigilt nende tööturul seaduslikult töötavate Türgi päritolu töötajate töötingimuste osas sarnaste kohustuste kohaldamist nagu kohaldatakse teiste liikmesriikide kodanike suhtes (eespool viidatud otsus Wählergruppe Gemeinsam, punkt 77).
- 46 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 37 märgitud, käsitleti otsuses Wählergruppe Gemeinsam kodakondsuse tingimust, mis oli Austria siseriiklike õigusnormidega seatud eeltingimuseks õigusele olla valitud Austria töötajate organisatsioonidesse.
- 47 Nagu komisjon on õigesti väitnud, ei ole põhjust põhimõtet, mis on sätestatud ühenduse ja kolmandate riikide vahel sõlmitud teistes lepingutes ja mis puudutab diskrimineerimise keeldu kodakondsuse alusel töötingimuste kehtestamisel, tõlgendada erinevalt põhimõttest, mis on sätestatud asutamislepingus — seda tõlgendust on lisaks kohaldatud Poola ja Türgi vahel sõlmitud lepingute suhtes (vt käesoleva kohtuotsuse punktid 44–46).
- 48 Esimese, Euroopa Liitu ja EMP-d puudutava etteheite eeskujul tuleb samadel põhjustel järeldada, et nimetatud põhimõte välistab teise liikmesriigi kodanike

suhtes, keda hõlmab sellist sätet sisaldav leping ja kes töötavad liikmesriigis seaduslikult, Austrias kehtivate õigusaktide kohaldamise, mis ei tunnustata õigust olla valitud sellistesse töötajate huve esindavatesse ja kaitsvatesse organisatsioonidesse nagu töötajate organisatsioonid ja töönohukogud üksnes põhjusel, et kõnealused töötajad on välismaalased.

49 Lepingutes sätestatud kodakondsuse alusel diskrimineerimise keeld nõuab, et kõigil asjaomaste kolmandate riikide kodanikest või oma riigi kodanikest töötajatel on samad töötingimused ja eeskätt võivad nad osaleda samadel alustel töötajate huvide kaitse ja esindamisega tegelevate organisatsioonide valimistel. Erinev kohtlemine kodakondsuse alusel on selle üldpõhimõttega vastuolus.

50 Austria valitsuse esitatud argumendid vastupidise järelduse toetuseks ei ole vastuvõetavad.

51 Esiteks põhjustel, mida on põhjalikumalt kirjeldatud Wählergruppe Gemeinsam'i kohtuotsuse punktides 81–86 — asjaolu, et EÜ asutamislepingu artikli 48 lõikes 2 (muudetuna EÜ artikli 39 lõige 2) kasutatud väljendit „muud töötingimused” on selgitatud määruse nr 1612/68 artikli 8 lõikes 1, mis sätestab eraldi ametiühingu jm sarnasega seonduvad õigused, kuigi selline selgus puudub asjakohastes kahepoolsetes lepingutes, ei tähenda seda, et neis lepingutes kasutatud mõiste on kitsam kui EÜ artikli 39 lõikes 2 kasutatud mõiste ja et see ei sisalda kolmandate riikide töötajate

õigust osaleda töötajate huve esindavate ja kaitsvate organisatsioonide valimistel samadel tingimustel nagu oma riigi kodanikud.

52 Teiseks ei järeldu mitte üksnes ühenduse ja kolmandate riikide vahelistes lepingutes sätestatud töötingimuste suhtes kehtiva mittediskrimineerimise põhimõtte sõnastusest, mis on sätestatud olulistest punktides sarnaselt EÜ artikli 39 lõikega 2, vaid ka konteksti ja nimetatud lepingute ning EÜ asutamislepingu eesmärkide võrdlemisest, et pole mingit põhjust anda sellele põhimõttele erinevat ulatust, kui on Euroopa Kohus andnud EÜ asutamislepingu artikli 48 lõikele 2 (muudetuna EÜ artikli 39 lõige 2) kohtuotsustes ASTI I ja ASTI II (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Wählergruppe Gemeinsam, punktid 88 ja 89).

53 Nimetatud tõlgendus on ainus, mis on kooskõlas asjaomaste lepingute eesmärkide ja üldise struktuuriga, sest töötajatele, kes on selliste lepingute poolteks olevate kolmandate riikide kodanikud ja kes töötavad liikmesriigi territooriumil seaduslikult, õiguse andmine liikmesriigi kodanikest töötajatega võrdsetele töötingimustele on oluline etapp vastuvõtvast liikmesriigis võõrtöötajate järkjärguliseks integreerimiseks vajaliku raamistiku loomisel (vt analoogia põhjal eespool viidatud kohtuotsus Pokrzeptowicz-Meyer, punkt 42, ja kohtuotsus Wählergruppe Gemeinsam, punkt 79).

54 Eespool esitatut arvesse võttes tuleb pidada ka komisjoni teist etteheidet vastuvõetavaks.

55 Järelikult tuleb pidada komisjoni hagi tervikuna põhjendatuks.

56 Seega tuleb märkida, et

- Austria Vabariik on rikkunud EÜ artiklist 39, määruse nr 1612/68 artiklist 8 ning EMP lepingu artiklist 28 tulenevaid kohustusi, kuna on jätnud teiste Euroopa Liidu ja EMP liikmesriikide kodanikest töötajad ilma õigusest olla valitud töötajate organisatsioonidesse;

- Austria Vabariik on rikkunud ühenduse ja teatavate kolmandate riikidega sõlmitud lepingute sätteid, millega nähakse ette mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamine liikmesriigis seaduslikult töötavate nende riikide kodanike töötingimuste suhtes, kuna ta jätab nad ilma õigusest olla valitud töönookogusse ja töötajate organisatsioonide üldkogusse.

Kohtukulud

57 Kodukorra artikli 69 lõike 2 alusel on kohtuvaidluse kaotanud pool kohustatud hüvitama kohtukulud, kui vastaspool on seda nõudnud. Kuna komisjon on

kohtukulude hüvitamist nõudnud ja Austria Vabariik on kohtuvaidluse kaotanud, tuleb kohtukulud temalt välja mõista.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda)

otsustab:

- 1) a) Austria Vabariik on rikkunud EÜ artiklist 39, nõukogu 15. oktoobri 1968. aasta määruse (EMÜ) nr 1612/68 töötajate liikumisvabaduse kohta ühenduse piires, mida on muudetud nõukogu 27. juuli 1992. aasta määrusega (EMÜ) nr 2434/92, artiklist 8 ning Euroopa Majanduspiirkonna lepingu artiklist 28 tulenevaid kohustusi, kuna on jätnud teiste Euroopa Liidu ja EMP liikmesriikide kodanikest töötajad ilma õigusest olla valitud töötajate organisatsioonidesse.
 - b) Austria Vabariik on rikkunud ühenduse ja teatavate kolmandate riikidega sõlmitud lepingute sätteid, millega nähakse ette mitte-diskrimineerimise põhimõtte kohaldamine liikmesriigis seaduslikult töötavate nende riikide kodanike töötingimuste suhtes, kuna on jätnud nad ilma õigusest olla valitud töönõukogudesse ja töötajate organisatsioonide üldkogusse.
- 2) Mõista kohtukulud välja Austria Vabariigilt.

Allkirjad