



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kuues koda)

28. veebruar 2018*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Järjestikused tähtajalised töölepingud – Klausli 5 punkt 1 – Meetmed, mille eesmärk on vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvituslikku kasutamist – Direktiiv 2000/78/EÜ – Artikli 6 lõige 1 – Vanuse alusel diskrimineerimise keeld – Liikmesriigi õigusnorm, mis annab võimaluse lükata töösuhte lõppemine töötaja jõudmisel üldisesse pensioniikka edasi ainult seetõttu, et töötaja omandab õiguse vanaduspensionile

Kohtuasjas C-46/17,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Landesarbeitsgericht Bremeni (Bremeni liidumaa kõrgeim töökohus, Saksamaa) 23. novembri 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 30. jaanuaril 2017, menetluses

Hubertus John

versus

Freie Hansestadt Bremen,

EUROOPA KOHUS (kuues koda),

koosseisus: koja president C. G. Fernlund, kohtunikud A. Arabadjiev (ettekandja) ja S. Rodin,

kohtujurist: H. Saugmandsgaard Øe,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- H. John, esindajad: *Rechtsanwalt* H. Buroh ja *Rechtsanwalt* J. Steinhauer,
- Freie Hansestadt Bremen, esindaja: *Rechtsanwalt* C. Darge,
- Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze ja K. Stranz,
- Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek ja M. Kellerbauer,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

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

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), lisatud 18. märtsi 1999. aasta raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“) klausli 5 punkti 1 ning nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artiklit 1, artikli 2 lõiget 1 ja artikli 6 lõiget 1.
- 2 Taotlus on esitatud Hubertus Johni ja tema endise tööandja Freie Hansestadt Bremeni (Bremeni liidumaa, Saksamaa) vahelises kohtuvaidluses seoses Hubertus Johni töölepingu lõppemisega kokkulepitud ajal, mis on seotud üldisesse pensioniikka jõudmisega, ning seoses sellega, et jäeti rahuldamata H. Johni taotlus, et ta saaks jätkata töötamist pärast üldisesse pensioniikka jõudmist.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Raamkokkulepe

- 3 Raamkokkuleppe klauslis 1 on märgitud, et selle akti eesmärk on parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamine ning luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.
- 4 Raamkokkuleppe klausli 2 „Reguleerimisala“ punktis 1 on ette nähtud:
„Kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.“
- 5 Raamkokkuleppe klauslis 3 „Mõisted“ on sätestatud:

„1. Käesolevas kokkuleppes tähendab

„tähtajaline töötaja“ isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhete lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine.

[...]“

- 6 Raamkokkuleppe klausli 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte“ punktis 1 on ette nähtud:
„Töötingimuste osas ei kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.“
- 7 Raamkokkuleppe klausel 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ on sõnastatud järgmiselt:
- „1. Järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate vajadusi arvestades ühe või mitu järgmistest meetmetest, juhul kui kuritarvituste vältimiseks puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed:
- a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;
 - b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;
 - c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.
2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled määravad vajaduse korral kindlaks, millistel tingimustel tähtajalisi töölepinguid või töösuheteid:
- a) loetakse järjestikusteks;
 - b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.“

Direktiiv 2000/78

- 8 Direktiivi 2000/78 põhjenduse 14 kohaselt ei piira see direktiiv pensioniiga sätestavaid siseriiklikke õigusnorme.
- 9 Direktiivi 2000/78 artikli 1 kohaselt on selle 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“.
- 10 Direktiivi artiklis 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 sätel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud [...]

[...]“

- 11 Direktiivi artikli 6 „Vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatus“ lõikes 1 on ette nähtud:

„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;

[...]“

Saksa õigus

- 12 Alates 23. juunist 2014 kehtivas redaktsioonis sotsiaalseadustiku (Sozialgesetzbuch) VI osa § 41 „Vanaduspension ja kaitse töölepingu ülesütlemise eest“ kolmandas lauses (edaspidi „põhikohtuasjas käsitletav säte“) on sätestatud:

„Kui leping näeb ette töösuhte lõppemise üldisesse pensioniikka jõudmisel, võivad töölepingu pooled töösuhte lõppemise kuupäeva töösuhte kehtivuse ajal sõlmitavate lepingutega edasi lükata, ja seda teatud tingimustel ka korduvalt.“

- 13 Liidumaade avaliku teenistuse kollektiivlepingu (edaspidi „kollektiivleping“) §-s 44 „Õpetajate suhtes kehtivad erinormid“, mis sisaldub V jaotise „Töösuhte kestuse piirang ja lõppemine“ punktis 4, on ette nähtud:

„Töösuhe lõpeb, ilma et seda oleks vaja üles öelda, õppeaasta selle semestri lõpus (31. jaanuaril või 31. juulil), mille kestel jõuab õpetaja seaduses ette nähtud üldisesse vanaduspensioniiikka.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 14 H. John, kes on sündinud 8. juulil 1949, võeti 25. septembril 2001 Bremeni liidumaale tööle lepingulise õpetajana. Töölepingule oli kohaldatav Saksamaa avaliku sektori töötajate kollektiivleping, mis on asendatud kollektiivlepinguga.
- 15 Kollektiivlepingu kohaselt pidi nimetatud tööleping lõppema kuupäeval, mil õpetaja jõuab seaduses ette nähtud vanaduspensioniiikka. H. John palus 5. veebruari 2014. aasta kirjas võimalust jätkata töötamist pärast pensioniikka jõudmist kuni 2014/2015. õppeaasta lõpuni. Pooled sõlmisid 24. oktoobril 2014 kokkuleppe, mille kohaselt „töösuhte automaatne lõppemine lükatakse kollektiivlepingu § 44 punkti 4 kohaselt edasi 31. juulini 2015“.
- 16 H. John taotles 4. veebruari 2015. aasta kirjaga oma tööandjalt, et töösuhte lõppemine lükataks edasi kuni 2015/2016. õppeaasta esimese semestri lõpuni, see tähendab kuni 31. jaanuarini 2016. Pärast seda, kui talle keelduti selle võimaldamisest, esitas ta kohtusse hagi, väites, et lepingu tähtajalisus, mis põhineb põhikohtuasjas käsitletaval sättel, on Euroopa õigusega vastuolus.

- 17 Arbeitsgericht Bremeni (Bremeni töökohus, Saksamaa) otsuse peale esitatud apellatsioonkaebust menetlev Landesarbeitsgericht Bremenil (Bremeni liidumaa kõrgeim töökohus, Saksamaa) on tekkinud küsimus, kas põhikohtuasjas käsitletav säte on kooskõlas raamkokkuleppe klausli 5 punktiga 1 ning direktiivi 2000/78 artikliga 1, artikli 2 lõikega 1 ja artikli 6 lõikega 1. Eelotsusetaotluse esitanud kohus on arvamisel, et põhikohtuasjas käsitletav tööleping on raamkokkuleppega hõlmatud, kuna tööleping lõpeb kollektiivlepingu kohaselt kuupäeval, mil õpetaja jõuab seaduses ette nähtud vanaduspensioniiikka. Ta leiab, et lepingu pikendamine pärast seda kuupäeva on käsitatav tähtajalise lepingu uuendamisenä. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada, kas liikmesriigi õigusnorm, millega ei ole mingit piirangut seatud poolte võimalusele lükata lepingu lõppemise kuupäev edasi, on kooskõlas raamkokkuleppe sätetega, mille eesmärk on vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvituslikku kasutamist, kas see ei riku direktiivi 2000/78 sätteid või liidu õiguse üldpõhimõtteid.
- 18 Neil asjaoludel otsustas Landesarbeitsgericht Bremen (Bremeni liidumaa kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [raamkokkuleppe] klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnorm, mis annab lisatingimusi kehtestamata ja ajaliste piiranguteta töölepingu pooltele võimaluse kokkuleppel lükata töösuhte lõppemise kuupäev edasi töötaja jõudmisel üldisesse pensioniikka – töösuhte kehtivuse ajal korduvalt sõlmitavate lepingutega – ainult seetõttu, et töötaja omandab üldisesse pensioniikka jõudmisel õiguse vanaduspensionile?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav:

kas esimeses küsimuses nimetatud liikmesriigi õigusnormi vastuolu raamkokkuleppe klausli 5 punktiga 1 esineb ka töösuhte lõppemise esmakordse edasilükkamise korral?

3. Kas [direktiivi 2000/78] artiklit 1, artikli 2 lõiget 1 ja artikli 6 lõiget 1 ja/või [liidu] õiguse üldpõhimõtteid tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus liikmesriigi õigusnorm, mis annab lisatingimusi kehtestamata ja ajaliste piiranguteta töölepingu pooltele võimaluse kokkuleppel lükata töösuhte lõppemise kuupäev edasi töötaja jõudmisel üldisesse pensioniikka – töösuhte kehtivuse ajal korduvalt sõlmitavate lepingutega – ainult seetõttu, et töötaja omandab üldisesse pensioniikka jõudmisel õiguse vanaduspensionile?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Kolmas küsimus

- 19 Kolmanda küsimusega, mida tuleb analüüsida esimesena, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 2 ja artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus põhikohtuasjas käsitletav liikmesriigi õigusnorm, kuna selle sättega on töösuhte lõppemise kuupäeva edasilükkamine töötaja puhul, kes on jõudnud seaduses ette nähtud vanaduspensioniiikka, seatud sõltuvusse tööandja nõusolekust, mis on antud tähtajaliselt.
- 20 Sellega seoses tuleb meenutada, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel, mille hulka kuulub vanus.
- 21 Direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti a kohaselt on otsene diskrimineerimine see, kui ühte isikut koheldakse vanuse tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b kohaselt peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui

ilmselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse vanusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealune säte, kriteerium või tava on objektiivselt põhjendatud seadusliku eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

- 22 Seega tuleb analüüsida, kas sellist töötajat nagu H. John koheldi vanuse tõttu direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses ebasoodsamalt, kui koheldakse teist isikut samalaadses olukorras, või kas põhikohtuasjas käsitletav säte võib ta seada selle vanusekategorია alusel, kuhu ta kuulub, ebasoodsamasse olukorda direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses.
- 23 Sissejuhatuseks tuleb esiteks meelde tuletada, et nagu on ette nähtud direktiivi 2000/78 põhjenduses 14, ei piira direktiiv pensioniiga sätestavaid siseriiklikke õigusnorme. Nagu märkis Euroopa Komisjon, tuleb lisaks vanusepiirangutele, mis vastavad üldisele pensionieale, võtta arvesse töötaja töövõime vähenemist, mis üldiselt vanusega kaasneb, ning eakate töötajate tahet ja vajadust kasutada oma vaba aega nii, nagu nad soovivad.
- 24 Teiseks on Euroopa Kohus asunud seisukohale, et nende töötajate töölepingute automaatne lõppemine, kes vastavad vanaduspensioni saamiseks vajalikele vanuse ja tehtud sissemaksete tingimustele, on pikka aega olnud paljude liikmesriikide tööõiguse osa ning see on töösuhetes laialt levinud. See mehhanism põhineb poliitiliste, majanduslike, sotsiaalsete, demograafiliste ja/või eelarveliste kaalutluste tasakaalul ning sõltub valikust, kas pikendada töötajate tööelus osalemist või näha hoopis ette nende varasem pensionile jäämine (12. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus, Rosenblatt, C-45/09, EU:C:2010:601, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 25 Euroopa Kohus on 12. oktoobri 2010. aasta otsuses Rosenblatt (C-45/09, EU:C:2010:601) otsustanud, et kollektiivlepingu §-ga 44 analoogiline säte ei lähe kaugemale sellest, mis on vajalik taotletavate eesmärkide saavutamiseks, arvestades liikmesriikidele ja tööturu osapooltele antud ulatuslikku kaalutlusruumi sotsiaal- ja tööhõivepoliitika vallas.
- 26 Põhikohtuasjas käsitletav säte ei ole aga mitte kollektiivlepingu § 44, mis puudutab töösuhte automaatse lõppemise põhimõtet selle semestri lõpus, mille kestel töötaja jõuab üldisesse vanaduspensioniiikka, vaid säte, mis vastupidi võimaldab töölepingu pooltel selliselt kindlaks määratud töösuhte lõppemise kuupäeva edasi lükata. Nimelt võimaldab selline säte, nagu selgub kolmanda küsimuse sõnastusest endast, selle kuupäeva lisatingimusi kehtestamata ja ajaliste piiranguteta edasi lükata ja seda ka korduvalt.
- 27 Mis puudutab põhikohtuasjas käsitletava sätte võimalikku negatiivset või ebasoodsat mõju, siis Saksamaa valitsus väidab, et säte ei puuduta konkreetset mitte vanusepiirangut, mis on ette nähtud töösuhte lõppemiseks, vaid võimalust lükata töösuhte lõppemine poolte kokkuleppel edasi, mis annab töötajatele, kes on jõudnud üldisesse pensioniiikka, lisavõimaluse osaleda nende töösuhte lõppemise korraldamisel.
- 28 Saksamaa valitsus on seisukohal, et võttes vastu põhikohtuasjas käsitletava sätte, tahtis liikmesriigi seadusandja kooskõlas tööturu osapoolte soovidega kehtestada paindliku ja õiguslikult kindla võimaluse säilitada vajaduse korral ja teatud tingimustel töösuhte pärast üldisesse pensioniiikka jõudmist.
- 29 Seda tõlgendust toetab eelotsusetaotluse esitanud kohus, kelle arvates võib põhikohtuasjas käsitletavat sätet mõista nii, et see võimaldab teha erandi töölepingu automaatse lõppemise põhimõttest, kui töötaja on jõudnud üldisesse pensioniiikka. Nimelt võib erinevalt töötajatest, kes on nooremad, anda töötajale, kes on jõudnud üldisesse pensioniiikka, valida, kas pikendada töösuhet või täiesti töötamine lõpetada.

- 30 Seda järeldust ei sea kahtluse alla asjaolu, et asjaomase töölepingu pooled võivad töösuhte lõppemise kuupäeva lisatingimusi kehtestamata ja ajaliste piiranguteta korduvalt edasi lükata. Sellised asjaolud vastupidi tugevdavad selle sätte positiivset või soodsat olemust, kuna tegemist on sellise töösuhte jätkumise viisiga, mis igal juhul ei saa toimuda ilma lepingu mõlema poole töösuhte kestel saavutatava kokkuleppeta.
- 31 Tuleb tõdeda, et sellised tingimused võimaldavad põhimõtteliselt töötajal, nagu ka tema tööandjal, jätkata töösuhet ainult siis, kui nad peavad seda võimalust soodsaks sellise tegevuse kontekstis, mis toimub pärast töötaja jõudmist üldisesse pensioniikka. Pealegi nähtub Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et H. John vaidlustas eelotsusetaotluse esitanud kohtus oma tööandja keeldumise rahuldada tema taotlus, et tema töösuhte lõppemise kuupäev lükataks edasi teist korda.
- 32 Neil asjaoludel ei saa sellist sätet pidada direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 tähenduses ebasoodsaks meetmeks nende isikute suhtes, kes on jõudnud pensioniikka, võrreldes nendega, kes pensioniikka veel jõudnud ei ole.
- 33 Järelikult tuleb kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus põhikohtuasjas käsitletav liikmesriigi õigusnorm, millega töösuhte lõppemise kuupäeva edasilükkamine töötaja puhul, kes on jõudnud seaduses ette nähtud vanaduspensioniiikka, on seatud sõltuvusse tööandja nõusolekust, mis on antud tähtajaliselt.

Esimene ja teine küsimus

- 34 Esimese ja teise küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus põhikohtuasjas käsitletav liikmesriigi õigusnorm, mis annab lisatingimusi kehtestamata ja ajaliste piiranguteta töölepingu pooltele võimaluse kokkuleppel lükata töösuhte lõppemise kuupäev edasi töötaja jõudmisel üldisesse pensioniikka – töösuhte kehtivuse ajal korduvalt sõlmitavate lepingutega – ainult seetõttu, et töötaja omandab üldisesse pensioniikka jõudmisel õiguse vanaduspensionile.
- 35 Saksamaa valitsus väidab sissejuhatuseks, et põhikohtuasi ei kuulu raamkokkuleppe kohaldamisalasse. See valitsus leiab nimelt, et töölepingu lõppemine kuupäeval, mil töötaja jõuab pensioniikka, ei saa kaasa tuua töösuhte kvalifitseerimist „tähtajaliseks lepinguks“. Taolist lepingut ei saa tegelikult pidada lühiajalist töösuhet tekitavaks, kuna töölepingu sõlmimise ja üldisesse pensioniikka jõudmise kuupäeva vahele võib jääda aastakümneid. Samamoodi on poolte poolt töölepingu lõppemise kuupäeva edasilükkamine seatud sõltuvusse olemasoleva töölepingu katkematust kulgemisest ning seda ei saa seega pidada uue tähtajalise töölepingu sõlmimiseks.
- 36 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on selles küsimuses arvamusel, et kuna põhikohtuasjas käsitletavale lepingule kohaldatakse kollektiivlepingu § 44 punkti 4, mille kohaselt töösuhe lõpeb selle semestri lõpus, mille kestel jõuab töötaja seaduses ette nähtud üldisesse vanaduspensioniiikka, on tegemist tähtaja kindlaksmääramisega, seega tähtajalisusega.
- 37 Tuleb meelde tuletada, et kuigi raamkokkuleppe kohaldamisala, nagu selgub raamkokkuleppe klausli 2 punkti 1 sõnastusest, on määratletud laialt, kuivõrd selles on üldsõnaliselt mainitud, et raamkokkulepet kohaldatakse „tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas“, ei tulene nende töölepingute ja töösuhete määratlus, millele seda raamkokkulepet kohaldatakse, siiski mitte sellest raamkokkuleppes või liidu õigusest, vaid siseriiklikest õigusnormidest ja/või praktikast (15. märtsi 2012. aasta kohtuotsus, Sibilio, C-157/11, ei avaldata, EU:C:2012:148, punkt 42).

- 38 Euroopa Kohus võib siiski ELTL artikliga 267 kehtestatud õiguslase koostöö raames ja toimikumaterjalide põhjal esitada liikmesriigi kohtule liidu õiguse tõlgendamisega seotud asjaolud, mis võivad olla liikmesriigi kohtule tarvilikud liidu õigusnormide toime hindamiseks (vt selle kohta 21. juuni 2017. aasta kohtuotsus, W jt, C-621/15, EU:C:2017:484, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 39 Seega tuleb meelde tuletada, et raamkokkuleppe alus on eeldus, mille kohaselt on töösuhete tavaline vorm tähtajatud töölepingud, isegi kui tähtajalised töölepingud on tüüpiline töötamise vorm teatavate sektorite või kutse- ja tegevusalade puhul.
- 40 Üks raamkokkuleppes taotletavatest eesmärkidest on reguleerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kasutamist, mida käsitatakse töötajate kahjuks toimuva kuritarvitamise võimaliku allikana, kehtestades selleks teatava arvu minimaalseid kaitsesätteid, mille eesmärk on vältida töötajate olukorra ebakindlaks muutumist (14. septembri 2016. aasta kohtuotsus, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 41 Seega peetakse töökoha stabiilsust töötajate kaitse keskseks elemendiks, samas kui tähtajalised töölepingud võivad nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele vastata vaid teatud asjaoludel (14. septembri 2016. aasta kohtuotsus, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 42 Nagu on aga meelde tuletatud käesoleva kohtuotsuse punktis 24, on nende töötajate töölepingute automaatne lõppemine, kes vastavad vanaduspensioni saamiseks vajalikele vanuse ja tehtud sissemaksete tingimustele, pikka aega olnud paljude liikmesriikide tööõiguse osa ning see on töösuhetes laialt levinud.
- 43 Pealegi võib põhikohtuasjas käsitletava sellise töölepingu kestus, mille kohaselt peab töösuhe lõppema üksnes siis, kui töötaja on jõudnud üldisesse pensioniikka, olla aastakümneid, nagu märkis Saksamaa valitsus.
- 44 Lisaks pakub nende töötajate töölepingute automaatne lõppemine, kes on jõudnud üldisesse pensioniikka, sisuliselt töötajale töökoha stabiilsust. Nagu märkis eelotsusetaotluse esitanud kohus, on töötaja, kes on jõudnud üldisesse ikka seadusjärgse vanaduspensioni saamiseks, oma tööelu lõpus.
- 45 Pealegi ei ole välistatud, et põhikohtuasjas käsitletavas sättes ette nähtud edasilükkamist peetakse lihtsalt esialgu kokkulepitud pensioniea lepingujärgseks edasilükkamiseks.
- 46 Euroopa Kohtule esitatud tõenditest ei nähtu seega, et selline säte võiks soodustada järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kasutamist või olla töötajate kahjuks toimuva kuritarvitamise võimalik allikas. Igal juhul ei saa asuda seisukohale, et sellised vanusepiirangud, mis vastavad üldisele pensionieale, muudaksid pidevalt asjaomaste töötajate olukorra ebakindlaks raamkokkuleppe tähenduses, kui töötajad saavad täispensioni ning eriti kui tööandja saab asjaomast töölepingut pikendada.
- 47 Juhul kui eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab vaatamata käesoleva kohtuotsuse punktides 42–46 tehtud järeldustele, et sellise kokkuleppe sõlmimist nagu 24. oktoobri 2014. aasta kokkuleppe, milles on ette nähtud sellise töölepingu nagu 25. septembri 2001. aasta töölepingu lõppemise kuupäeva edasilükkamine, kusjuures töölepingu üks tingimus on töölepingu automaatne lõppemine, kui töötaja jõuab seaduses ette nähtud vanaduspensioniiikka, tuleb pidada järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamiseks raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tähenduses, tuleb analüüsida, kas selle sättega on vastuolus põhikohtuasjas käsitletav liikmesriigi õigusnorm, kuna sellega antakse lisatingimusi kehtestamata ja ajaliste piiranguteta töölepingu pooltele võimalus kokkuleppel lükata

töösuhete lõppemise kuupäev edasi töötaja jõudmisel üldisesse pensioniikka – töösuhete kehtivuse ajal korduvalt sõlmitavate lepingutega – ainult seetõttu, et töötaja omandab üldisesse pensioniikka jõudmisel õiguse vanaduspensionile.

- 48 Tuleb meelde tuletada, et raamkokkuleppe klausel 5 paneb punktis 1 liikmesriikidele kohustuse kehtestada vähemalt üks selles loetletud meetmetest, juhul kui riigisisiseses õiguses samaväärsed juriidilised meetmed puuduvad. Selle klausli punkti 1 alapunktides a–c loetletud meetmed, mida on kolm, puudutavad vastavalt objektiivseid aluseid, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete pikendamist, nende järjestikuste töölepingute või -suhete maksimaalset kogukestust ja pikendamiste arvu (14. septembri 2016. aasta kohtuotsus, Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 49 Kuigi liidu õigus näeb liikmesriikidele ette kohustuse ennetusmeetmete võtmiseks, ei ole selles ette nähtud konkreetseid sanktsioone juhuks, kui sellised kuritarvitused tuvastatakse. Sellisel juhul peavad liikmesriigi ametiasutused võtma meetmed, mis ei pea olema mitte ainult proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime (14. septembri 2016. aasta kohtuotsus, Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 50 Liikmesriigi õigusnormide tõlgendamine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne ning selline pädevus on üksnes pädevatel liikmesriigi kohtutel, kelle ülesanne on kindlaks teha, kas kohaldatavate liikmesriigi õigusnormide puhul on täidetud raamkokkuleppe klauslis 5 kehtestatud nõuded (3. juuli 2014. aasta kohtuotsus, Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 66, ja 11. detsembri 2014. aasta kohtumäärus, León Medialdea, C-86/14, ei avaldata, EU:C:2014:2447, punkt 48).
- 51 Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus hindama, mil määral võimaldavad liikmesriigi õiguse asjakohaste sätete kohaldamise tingimused ja nende tõhus rakendamine käsitada seda meetet adekvaatse meetmena selleks, et ennetada ja vajaduse korral sanktsioneerida kuritarvitusi järjestikuste tähtjaliste töölepingute või -suhete kasutamisel (7. septembri 2006. aasta kohtuotsus, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 56, ning 3. juuli 2014. aasta kohtuotsus, Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 67 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 52 Siiski võib Euroopa Kohus eelotsusetaotluse suhtes otsust langetades vajaduse korral esitada täpsustused, mis annavad eelotsusetaotluse esitanud kohtule juhised hinnangu andmisel (3. juuli 2014. aasta kohtuotsus, Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 68 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus, Mascolo jt, C-22/13, C-61/13, C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 83).
- 53 Käesolevas asjas tuleb täheldada, et raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses mõistega „objektiivsed alused“ peetakse silmas täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust ning mis sellest lähtuvalt õigustavad järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamist selles konkreetses olukorras. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks asjassepuutuvad lepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest joontest, või kui see on asjakohane, siis liikmesriigi sotsiaalpoliitika õigustatud eesmärgi saavutamise vajadustest (26. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus, Küçük C-586/10, EU:C:2012:39, punkt 27).
- 54 Siinkohal tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates erineb töötaja, kes on jõudnud üldisesse ikka seadusjärgse vanaduspensioni saamiseks, teistest töötajatest mitte ainult sotsiaalkaitse saamise poolest, vaid ka seetõttu, et ta on põhimõtteliselt oma tööelu lõpus ning tal ei ole seega oma töölepingu tähtjalisust silmas pidades võimalust saada tähtajatut lepingut.

- 55 Nagu juba on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 29, võib põhikohtuasjas käsitletavat sätet mõista lisaks nii, et see võimaldab teha erandi töölepingu automaatse lõppemise põhimõttest, kui töötaja on jõudnud üldisesse pensioniikka.
- 56 Pealegi ilmneb Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et selle sätte kohaselt eeldab töösuhte lõppemise kuupäeva edasilükkamine, et töösuhte ajal on tegelikult sõlmitud kokkulepe, mille kohaselt olemasolevat töösuhet jätkatakse ilma igasuguse ajalise katkestuseta ja mille järgi ülejäänud lepingutingimused kuidagi ei muutu. Sellised piirangud annavad asjaomasele töötajale tagatise, et esialgsed lepingutingimused kehtivad edasi, säilitades samas õiguse saada vanaduspensionile.
- 57 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele ja teisele küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus põhikohtuasjas käsitletav liikmesriigi õigusnorm, mis annab lisatingimusi kehtestamata ja ajaliste piiranguteta töölepingu pooltele võimaluse kokkuleppel lükata töösuhte lõppemise kuupäev edasi töötaja jõudmisel üldisesse pensioniikka – töösuhte kehtivuse ajal korduvalt sõlmitavate lepingutega – ainult seetõttu, et töötaja omandab üldisesse pensioniikka jõudmisel õiguse vanaduspensionile.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kuues 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 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus põhikohtuasjas käsitletav liikmesriigi õigusnorm, millega töösuhte lõppemise kuupäeva edasilükkamine töötaja puhul, kes on jõudnud seaduses ette nähtud vanaduspensioniiikka, on seatud sõltuvusse tööandja nõusolekust, mis on antud tähtajaliselt.
2. Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisatud 18. märtsi 1999. aasta raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus põhikohtuasjas käsitletav liikmesriigi õigusnorm, mis annab lisatingimusi kehtestamata ja ajaliste piiranguteta töölepingu pooltele võimaluse kokkuleppel lükata töösuhte lõppemise kuupäev edasi töötaja jõudmisel üldisesse pensioniikka – töösuhte kehtivuse ajal korduvalt sõlmitavate lepingutega – ainult seetõttu, et töötaja omandab üldisesse pensioniikka jõudmisel õiguse vanaduspensionile.

Allkirjad