



# Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

20. veebruar 2024\*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Klausel 4 – Diskrimineerimiskeelu põhimõte – Erinev kohtlemine töölepingu ülesütlemise korral – Tähtajalise töölepingu ülesütlemine – Ülesütlemise põhjuste esitamise kohustuse puudumine – Kohtulik kontroll – Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 47

Kohtuasjas C-715/20,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Krakówi Nowa Huta rajoonikohus Krakówis, Poola) 11. detsembri 2020. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 18. detsembril 2020, menetluses

**K. L.**

*versus*

**X sp. z o.o.,**

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident L. Bay Larsen, kodade presidendid A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen, N. Piçarra, kohtunikud S. Rodin, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, A. Kumin (ettekandja), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer ja D. Gratsias,

kohtujurist: G. Pitruzzella,

kohtusekretär: ametnik M. Siekierzyńska,

arvestades kirjalikku menetlust ja 22. novembri 2022. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Poola valitsus, esindajad: B. Majczyna, J. Lachowicz ja A. Siwek-Ślusarek,
- Euroopa Komisjon, esindajad: D. Martin, D. Recchia ja A. Szmytkowska,

olles 30. märtsi 2023. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

\* Kohtumenetluse keel: poola.

on teinud järgmise

### **otsuse**

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 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), lisas sisalduva, 18. märtsil 1999. aastal sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“) klausli 4 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklite 21 ja 30 tõlgendamist.
- 2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluse raames, mille pooled on töötaja K. L., kelle tööleping öeldi üles, ja Poola õiguse alusel asutatud osaühing X sp. z o.o., kes on K. Li endine tööandja, ning see käsitleb kõnealuse töötaja ja nimetatud äriühingu vahel sõlmitud tähtajalise töölepingu ülesütlemist.

### **Õiguslik raamistik**

#### ***Liidu õigus***

##### *Direktiiv 1999/70*

- 3 Direktiivi 1999/70 põhjenduses 14 on märgitud:

„allakirjutanud on soovinud sõlmida raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta, milles fikseeritaks tähtajaliste töölepingute ja töösuhete üldpõhimõtted ja miinimumnõuded; nad on näidanud üles soovi parandada tähtajalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise, ning luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest;“.

- 4 Direktiivi 1999/70 artiklis 1 on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on jõustada [...] raamkokkuleppe [...].“

##### *Raamkokkulepe*

- 5 Raamkokkuleppe preambuli kolmas lõik on sõnastatud järgmiselt:

„Käesolevas kokkuleppes määratakse kindlaks tähtajalise töö üldpõhimõtted ja miinimumnõuded, tunnistades, et nende üksikasjalikul rakendamisel tuleb arvestada konkreetse riigi, sektori ja hooaja erijooni. Kokkulepe näitab tööturu osapoolte soovi luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest, ja kasutada tähtajalisi töölepinguid tööandjatele ja töötajatele vastuvõetaval alusel.“

- 6 Raamkokkuleppe klausli 1 kohaselt on kokkuleppe eesmärk esiteks parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise, ja teiseks luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.

7 Raamkokkuleppe klausli 2 „Reguleerimisala“ punktis 1 on ette nähtud:

„Kokkulepet kohaldatakse tähtjaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.“

8 Raamkokkuleppe klausel 3 on sõnastatud järgmiselt:

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

2. Käesolevas kokkuleppes tähendab „võrreldav alatine töötaja“ töötajat, kellel on samas asutuses määramata tähtajaga tööleping või töösuhe, mis on sõlmitud sama või samalaadse töö või tegevuse kohta, võttes arvesse erialast ettevalmistust ja oskusi. Kui samas asutuses ei ole võrreldavat alatist töötajat, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale.“

9 Raamkokkuleppe klausli 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte“ punktis 1 on ette nähtud:

„Töötingimuste osas ei kohelda tähtjalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alatisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtjaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.“

### ***Poola õigus***

10 26. juuni 1974. aasta seaduse, millega kehtestatakse tööseadustik (ustawa – Kodeks pracy, *Dz. U.*, nr 24, jrk nr 141), põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis (*Dz. U.*, 2020, jrk nr 1320, muudetud kujul; edaspidi „tööseadustik“) on artiklis 8 ette nähtud, et õigusi ei saa kasutada vastuolus nende sotsiaal-majandusliku eesmärgiga ega ühiskonnaelu põhimõtteid eirates.

11 Tööseadustiku artikli 18<sup>3a</sup> lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Töötajaid tuleb kohelda võrdselt töösuhte sõlmimise ja lõpetamise, töötingimuste, karjääriarengu ja kutseoskuste parandamise eesmärgil koolituse kättesaadavuse osas, eelkõige olenemata soost, vanusest, puudest, rassist, religioonist, rahvusest, poliitilistest veendumustest, kuulumisest ametiühingusse, etnilisest päritolust, usutunnistusest, seksuaalsest sättumusest ning sellest, kas töötatakse tähtjaliselt või tähtajatult, täis- või osaajaga.

2. Tööalane võrdne kohtlemine tähendab, et ei esine mingit otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi lõikes 1 nimetatud alusel“.

12 Tööseadustiku artikli 18<sup>3b</sup> lõikes 1 on sätestatud:

„Töölase võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumiseks loetakse, kui lõigetes 2-4 ei ole sätestatud teisiti, töandjapoolset töötaja olukorra eristamist ühel või mitmel artikli 18<sup>3a</sup> lõikes 1 nimetatud alusel, mille tagajärg on eelkõige:

- 1) töösuhte sõlmimisest keeldumine või töösuhte lõpetamine;
- 2) ebasoodsate töötasu tingimuste või muude tingimuste kehtestamine või edutamata jätmine või muude tööga seotud hüvitiste määramata jätmine;

3) [...]

– välja arvatud juhul, kui töandja tõendab, et ta juhindus objektiivsetest põhjustest.

[...]“.

13 Tööseadustiku artiklis 30 on ette nähtud:

„1. Tööleping lõpeb:

- 1) poolte kokkuleppel;
- 2) ühe poole avalduse alusel, etteteatamistähtaega järgides (töölepingu ülesütlemine etteteatamistähtajaga);
- 3) ühe poole avalduse alusel, etteteatamistähtaega järgimata (töölepingu ülesütlemine ette teatamata);
- 4) selle tähtaja möödumisel, milleks leping sõlmiti.

[...]

3. Mõlemad pooled peavad tegema töölepingu ülesütlemise avalduse kirjalikult olenemata sellest, kas ülesütlemisest teatatakse ette või mitte.

4. Töandja avalduses tähtajatu töölepingu ülesütlemiseks etteteatamistähtaega järgides või töölepingu lõpetamiseks ette teatamata tuleb esitada töölepingu ülesütlemise või töölepingu lõpetamise põhjus.“

14 Tööseadustiku artiklis 44 on sätestatud:

„Töötaja võib töölepingu ülesütlemise peale esitada hagi töökohtule [...]“.

15 Tööseadustiku artikli 45 lõikes 1 on sätestatud:

„Kui tuvastatakse, et tähtajatu töölepingu ülesütlemine on põhjendamatu või sellega rikutakse töölepingu ülesütlemist käsitlevaid õigusnorme, tunnistab töökohus töötaja nõudel töölepingu ülesütlemise tühiseks ja juhul, kui leping on juba üles öeldud, määrab töötaja endistel tingimustel tööle ennistamise või töötajale hüvitise.“

16 Tööseadustiku artikli 50 lõikes 3 on ette nähtud:

„Kui tähtajalise töölepingu ülesütlemisel on rikutud seda liiki töölepingu ülesütlemist käsitlevaid õigusnorme, on töötajal õigus ainult hüvitisele.“

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

17 K. L. ja X sõlmisid tähtajalise töölepingu osalise ajaga töötamiseks ajavahemikuks 1. november 2019 kuni 31. juuli 2022.

18 X edastas 15. juulil 2020 K. Lile, kes on põhikohtuasjas hageja, avalduse töölepingu ülesütlemise kohta, järgides ühekuulist etteteatamistähtaega. Töölepingu ülesütlemine jõustus seega 31. augustil 2020, ilma et K. Lile oleks esitatud selle põhjusi.

19 Pärast töölepingu ülesütlemist pöördus K. L. eelotsusetaotluse esitanud kohtu, Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Krakówi Nowa Huta rajoonikohus Krakówis, Poola) poole tööseadustiku artikli 50 lõike 3 alusel kahju hüvitamise nõudes, väites, et tema töölepingu ülesütlemine on õigusvastane.

20 Nõude toetuseks väitis K. L. ühelt poolt, et X-i avalduses on vormivead, mistõttu on toime pandud õigusnormide rikkumine, mis annab tööseadustiku artikli 50 lõike 3 alusel õiguse hüvitisele. Teiselt poolt väitis ta, et ehkki tööseadustik ei kohusta tööandjaid esitama tähtajalise töölepingu ülesütlemise korral ülesütlemise põhjusi, rikkus nende esitamata jätmine nii liidu kui ka Poola õigusest tulenevat diskrimineerimiskeelu põhimõtet, sest selline kohustus on olemas tähtajatute töölepingute ülesütlemise korral.

21 X seevastu väitis, et ta ütles põhikohtuasja hageja töölepingu üleskooskõlas kehtivate Poola tööõigusnormidega – asjaolu, mida hageja ei vaidlusta.

22 Eelotsusetaotluse esitanud kohus kinnitab eelotsusetaotluses, et Poola õiguse kohaselt ei analüüsi pädev kohus juhul, kui töötaja esitab oma tähtajalise töölepingu ülesütlemise peale hagi, töölepingu ülesütlemise põhjust ning asjaomasel töötajal ei ole mingit õigust hüvitisele sellel alusel, et töölepingu ülesütlemine ei ole põhjendatud. Selline töötaja jääb tema sõnul seega ilma kaitsest, mis tuleneb harta artiklist 30, mille kohaselt „[i]gal töötajal on õigus kaitsele põhjendamatu vallandamise eest liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavade kohaselt“.

23 Eelotsusetaotluse esitanud kohus juhib sellega seoses tähelepanu asjaolule, et 2008. aastal tegi Trybunał Konstytucyjny (Poola konstitutsioonikohus) kohtuotsuse, mis käsitleb tööseadustiku artikli 30 lõike 4 kooskõla 2. aprilli 1997. aasta Poola põhiseadusega (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej; *Dz. U.*, 1997, nr 78, jrk nr 483; edaspidi „põhiseadus“), arvestades erisusi, mis on selles sättes ette nähtud seoses lepingu ülesütlemisega vastavalt sellele, millise töölepingu liigiga on tegemist.

24 Tema sõnul otsustas konstitutsioonikohus viidatud lahendis, et tööseadustiku artikli 30 lõige 4 on osas, milles see ei näe ette kohustust esitada ülesütlemise põhjus tööandja avalduses tähtajalise töölepingu ülesütlemise kohta, ja tööseadustiku artikli 50 lõige 3 osas, milles see ei näe ette töötaja õigust hüvitisele juhul, kui selline tööleping öeldakse põhjendamatult üles, kooskõlas põhiseaduse artikliga 2, mis näeb ette demokraatliku õigusriigi põhimõtte, ja põhiseaduse artikliga 32, milles on sätestatud seaduse ees võrdsuse põhimõte ja mis keelab mis tahes alusel diskrimineerimise poliitilises, ühiskondlikus ja majanduslikus elus.

- 25 Trybunał Konstytucyjny (konstitutsioonikohus) järeldas, et miski ei võimalda asuda ka seisukohale, et töösuhete kestuse alusel ette nähtud erinev kohtlemine ei toimunud põhiseaduse artikli 32 tähenduses asjakohase kriteeriumi põhjal.
- 26 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib selles kontekstis, et ühes 2019. aastal tehtud kohtuotsuses väljendas Sąd Najwyższy (Poola kõrgeim kohus) seevastu kahtlust, kas raamkokkuleppe klauslit 4 on Poola õiguses õigesti rakendatud ja kas tööseadustiku asjasse puutuvad sätted on seega liidu õigusega kooskõlas. Samas märkis kõrgeim kohus, et sellist üksust nagu eraõiguslik tööandja, mis ei ole riigi harund, ei saa panna vastutama õigusvastasuse eest, mis tuleneb direktiivi 1999/70 puudulikust ülevõtmisest riigisisesele õigusesse. Nimetatud kõrgeim kohus ei saanud seetõttu jätta kohtuasjas, milles tehti viidatud kohtuotsus, tööseadustiku artikli 30 lõiget 4 kohaldamata, sest isegi direktiivi selget, täpset ja tingimusteta sätet, mille eesmärk on anda eraõiguslikele isikutele õigusi või panna neile kohustusi, ei saa kohaldada vaidluses, mille poolteks on üksnes eraõiguslikud isikud.
- 27 Eelotsusetaotluse esitanud kohus lisab, et selles kontekstis tuleb arvesse võtta eelkõige 22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsust Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43) ja 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsust DI (C-441/14, EU:C:2016:278). Ta täpsustab sellega seoses, et kriteeriume, mille kohaldamine on keelatud töötajate eristamiseks ja mis on nende kahe lahendi esemeks, nimelt usutunnistus kohtuasjas, milles tehti 22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), ja vanus kohtuasjas, milles tehti 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI (C-441/14, EU:C:2016:278), on sõnaselgelt nimetatud harta artiklis 21, samas kui töösuhete tähtajalise töölepingu alusel ei ole selles sättes nimetatud kriteeriumide hulgas. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib siiski, et harta artikli 21 lõikes 1 on sätestatud igasuguse diskrimineerimise keeld, kuid seal nimetatud kriteeriumide loetelu ei ole ammendav, millest annab tunnistust määr sõna „sealhulgas“ kasutamine selles sättes.
- 28 Lõpuks leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et kui Euroopa Kohus tõlgendab raamkokkulepet nii, et sellega on vastuolus sellised riigisisese õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ilma et ta selgitaks küsimust, kas Euroopa Liidu õigusnormidel, mille tõlgendamist taotletakse, on horisontaalne vahetu õigusmõju, kohaldatakse Poola õiguses kahte erinevat tähtajaliste töölepingute ülesütlemise korda sõltuvalt sellest, kas tööandja on riigi harund või mitte.
- 29 Neil asjaoludel otsustas Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Krakówi Nowa Huta rajoonikohus Krakówis) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
1. Kas [direktiivi 1999/70] artiklit 1, samuti [...] raamkokkuleppe klausleid 1 ja 4 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis näevad tööandjale ette kohustuse töölepingu ülesütlemist kirjalikult põhjendada üksnes juhul, kui tegemist on tähtajatu töölepinguga, ja millega seega allutatakse kohtulikule kontrollile tähtajatute töölepingute ülesütlemise põhjuse õiguspärasus, ilma et nendes normides oleks samas tööandjale sellist kohustust (st esitada ülesütlemise põhjus) ette nähtud seoses tähtajaliste töölepingutega (mistõttu kohtulikule kontrollile allub üksnes lepingu ülesütlemise kooskõla lepingu ülesütlemist käsitlevate õigusnormidega)?
  2. Kas kohtuvaidluse pooled, kes on mõlemad eraõiguslikud isikud, võivad tugineda [raamlepingu] klauslile 4 ja Euroopa Liidu õiguse diskrimineerimise keelu üldpõhimõttele ([harta] artikkel 21), ja kas seega on eespool nimetatud õigusnormidel horisontaalne õigusmõju?

## Eelotsuse küsimuste analüüs

- 30 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on ELTL artiklis 267 sätestatud liikmesriigi kohtute ja Euroopa Kohtu vahelises koostöömenetluses Euroopa Kohtu ülesanne anda liikmesriigi kohtule tarvilik vastus, mis võimaldab viimasel tema menetluses oleva kohtuasja lahendada. Seda arvestades peab Euroopa Kohus talle esitatud küsimused vajaduse korral ümber sõnastama. Asjaolu, et liikmesriigi kohus on vormiliselt sõnastanud eelotsuse küsimuse nii, et ta viitab liidu õiguse teatud sätetele, ei takista Euroopa Kohut esitamast sellele kohtule kogu tõlgenduslikku teavet, mis võib viimasel aidata menetletavat kohtuasja lahendada, olenemata sellest, kas liikmesriigi kohus on sellele oma küsimustes viidanud või mitte. Sellega seoses on Euroopa Kohtu ülesanne tuletada liikmesriigi kohtu esitatud kogu teabest ja eelkõige eelotsusetaotluse põhjendustest need liidu õiguse aspektid, mida on vaidluse eset silmas pidades vaja tõlgendada (5. detsembri 2023. aasta kohtuotsus Nordic Info, C-128/22, EU:C:2023:951, punkt 99 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 31 Võttes arvesse eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud kogu teavet ning Poola valitsuse ja Euroopa Komisjoni esitatud seisukohti, tuleb käesoleval juhul eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilike tõlgendamisjuhiste andmiseks esitatud küsimused ümber sõnastada.
- 32 Seega, ilma et oleks vaja teha otsust harta artikli 21 tõlgendamise taotluse kohta, tuleb asuda seisukohale, et oma küsimustega, mida tuleb analüüsida koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klausli 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt ei ole töandja kohustatud tähtajalise töölepingu etteteatamisega ülesütlemit kirjalikult põhjendama, samas kui tal on selline kohustus tähtajatatu töölepingu ülesütlemit korral, ja kas sellele klauslile saab tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses.
- 33 Esiteks tuleb märkida, et raamkokkuleppet kohaldatakse kõigile töötajatele, kes teevad tasu eest tööd tähtajalise töösuhte raames, mis seob neid nende tööandjaga (vt selle kohta 30. juuni 2022. aasta kohtuotsus Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 34 Käesoleval juhul on selge, et põhikohtuasja hagejat peeti töösuhtes X-ga tähtajalise töölepingu alusel tööle võetud töötajaks raamkokkuleppe klausli 2 punkti 1 tähenduses koostoimes klausli 3 punktiga 1, mistõttu kuulub põhikohtuasi selle raamkokkuleppe kohaldamisalasse.
- 35 Teiseks puudutab tähtajaliste töötajate ebasoodsama kohtlemise keeld võrreldes tähtajatute töötajatega, mis on ette nähtud raamkokkuleppe klauslis 4, töötajate töötingimusi. Seega tuleb kindlaks teha, kas põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid kuuluvad osas, milles need reguleerivad töölepingu ülesütlemit, mõiste „töötingimused“ alla raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses.
- 36 Selle klausli sõnastusest ja eesmärgist tuleneb, et see säte ei käsitle mitte valikut sõlmida tähtajatute töölepingute asemel tähtajalisi töölepinguid, vaid esimesena nimetatud liiki töölepingu sõlminud töötajate töötingimusi võrreldes teisena nimetatud liiki töölepingu alusel töötavate töötajate töötingimustega (8. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu jt, C-644/19, EU:C:2020:810, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 37 Sellega seoses tuleb osutada, et määrav kriteerium selle kindlakstegemiseks, kas teatav meede kuulub „töötingimuste“ alla raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses, on just töötamine, st töösuhte töötaja ja tööandja vahel (18. mai 2022. aasta kohtumäärus Ministero dell'istruzione (elektrooniline kaart), C-450/21, EU:C:2022:411, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 38 Euroopa Kohus on juba sedastanud, et see mõiste hõlmab eeskätt töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral töötajale tagatud kaitset (17. märtsi 2021. aasta kohtuotsus Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika); norme, mille alusel määratakse kindlaks tähtjaliste töölepingute ülesütlemise korral kohaldatavad etteteatamistähtjad; nagu ka norme, mis on seotud hüvitisega, mida makstakse töötajale tema tööandjaga sõlmitud töölepingu ülesütlemise tõttu, kuna sellist hüvitist makstakse nendevahelise töösuhte alusel (25. juuli 2018. aasta kohtuotsus Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 39 Raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 selline tõlgendus, mis jätkaks mõiste „töötingimused“ määratluse alt välja tähtjalise töölepingu ülesütlemise tingimused, tähendaks nimelt tähtjalise töölepinguga töötajatele ebasoodsama kohtlemise eest antud kaitse kohaldamisala piiramist, eirates nimetatud sätte eesmärki (vt selle kohta 25. juuli 2018. aasta kohtuotsus Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 40 Selle kohtupraktika kohaselt on sellised riigisiseseid õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, järelikult hõlmatud mõistega „töötingimused“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses. Nimelt näevad need õigusnormid ette töösuhte lõpetamise korral töölepingu ülesütlemise korra, kusjuures selle korra olemasolu põhjuseks on töötaja ja tema tööandja vahel sõlmitud töösuhe.
- 41 Kolmandaks tuleb täheldada, et vastavalt raamkokkuleppe klausli 1 punktile a on üks raamkokkuleppe eesmärkidest parandada tähtjalise töötamise kvaliteeti, tagades diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamise. Samuti on raamkokkuleppe preambuli kolmandas lõigus täpsustatud, et kokkulepe „näitab tööturu osapoolte soovi luua üldraamistik, et tagada tähtjaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest“. Direktiivi 1999/70 põhjenduses 14 on selle kohta märgitud, et raamkokkuleppe eesmärk on eeskätt parandada tähtjalise töö kvaliteeti, fikseerides selle miinimumnõuded nii, et oleks tagatud diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamine (17. märtsi 2021. aasta kohtuotsus Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 42 Raamkokkuleppe, eelkõige selle klausli 4 eesmärk on kohaldada diskrimineerimiskeelu põhimõtet tähtjaliste töötajate suhtes, takistamaks tööandjal kasutada sellist laadi töösuhet selleks, et jätta need töötajad ilma õigustest, mis on tähtjatu töölepingu alusel töötavatel töötajatel (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Servicio Aragónés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 43 Raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 nimetatud diskrimineerimiskeeld on pealegi liidu õiguse aluspõhimõtete hulka kuuluva võrdsuse üldpõhimõtte konkreetne väljendus (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 44 Neid eesmarke arvestades tuleb seda klauslit mõista nii, et see väljendab liidu sotsiaalõiguse aluspõhimõtet, mida ei saa tõlgendada kitsendavalt (vt selle kohta 19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).



- 45 Kooskõlas eesmärgiga kõrvaldada diskrimineerimine tähtajalise töölepinguga ja tähtajatu töölepinguga töötajate vahel on kõnesoleva, vahetu õigusmõjuga klausli punktis 1 sätestatud keeld kohelda tähtajalise töölepinguga töötajaid töötingimuste osas vähem soodsalt kui sarnaseid tähtajatu töölepinguga töötajaid pelgalt seetõttu, et neil on tähtajaline töösuhe, välja arvatud juhul, kui erinevaks kohtlemiseks on „objektiivsed põhjused“ (vt selle kohta 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punktid 56 ja 64, ning 5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 42).
- 46 Konkreetsemalt tuleb analüüsida seda, kas põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid toovad selle ülesütlemise korra osas kaasa erineva kohtlemise, mis kujutab endast tähtajalise töölepinguga töötajate ebasoodsamat kohtlemist võrreldes tähtajatu töölepinguga töötajatega, enne vajaduse korral selle kindlaks tegemist, kas selline erinev kohtlemine võib olla õigustatud „objektiivsete põhjustega“.
- 47 Esimesena, seoses küsimusega, kas asjaomased olukorrad on võrreldavad – selleks, et hinnata, kas asjaomased isikud teevad sama või samalaadset tööd raamkokkuleppe tähenduses – tuleb vastavalt raamkokkuleppe klausli 3 punktile 2 ja klausli 4 punktile 1 välja selgitada, kas kõiki tegureid, näiteks töö laadi ning koolitus- ja töötingimusi arvesse võttes saab asuda seisukohale, et need isikud on võrreldavas olukorras (5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 48 Võttes arvesse, et põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid, mis reguleerivad nende töötajate teavitamist, kelle tööleping öeldakse üles, on üldist laadi, ilmneb aga, et neid õigusnorme kohaldatakse tähtajalise töölepinguga töötajate suhtes, kes võivad olla võrreldavas olukorras tähtajatu töölepinguga töötajatega.
- 49 Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes on ainsana pädev faktilisi asjaolusid hindama, peab kindlaks tegema, kas põhikohtuasja hageja oli sarnases olukorras nende töötajatega, kelle X võttis samal ajavahemikul tööle tähtajatult (vt analoogia alusel 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 17. märtsi 2021. aasta kohtuotsus Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 54).
- 50 Mis teisena puudutab tähtajalise töölepinguga töötajate ebasoodsamat kohtlemist võrreldes tähtajatu töölepinguga töötajatega, on selge, et tähtajalise töölepingu ülesütlemisel etteteatamisega ei ole tööandja kohustatud töötajat kohe kirjalikult teavitama seda õigustavast põhjusest või põhjustest, samas kui ta on kohustatud seda tegema juhul, kui ta ütleb etteteatamisega üles tähtajatu töölepingu.
- 51 Sellega seoses tuleb ühelt poolt tõdeda, et seda, kas tegemist on ebasoodsama kohtlemisega raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses, hinnatakse objektiivselt. Sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei ole aga tähtajalise töölepinguga töötajal, kelle tööleping öeldakse üles etteteatamisega, olukorras, kus teda ei teavitata – erinevalt tähtajatu töölepinguga töötajast, kelle tööleping öeldakse üles – töölepingu ülesütlemise põhjusest või põhjustest, olulist teave, et hinnata, kas töölepingu ülesütlemine on põhjendamatult, ja kaaluda võimalust pöörduda kohtusse. Seega koheldakse neid kahte töötajate kategooriat selle sätte tähenduses erinevalt.
- 52 Teiselt poolt väidavad nii eelotsusetaotluse esitanud kohus kui ka Poola valitsus, et sellise teabe esitamise nõude puudumine ei välista asjaomase töötaja võimalust pöörduda pädevasse töökohtusse, et viimane saaks kontrollida, kas asjaomane töölepingu ülesütlemine võib olla

diskrimineeriv või kujutada endast õiguste kuritarvitamist vastuolu tõttu asjaomase õiguse sotsiaal-majandusliku eesmärgiga või ühiskonnaelu põhimõtete eiramise tõttu tööseadustiku artikli 8 tähenduses.

- 53 Tuleb aga märkida, et selline olukord võib tähtajalise töölepinguga töötaja jaoks kaasa tuua ebasoodsad tagajärjed, kuna isegi juhul, kui eeldada, et tema töölepingu ülesütlemise põhjuste põhjendatuse kohtulik kontroll ja seega puudutatud isiku tõhus kohtulik kaitse on tagatud, ei ole sel töötajal eelnevalt teavet, mis võib olla määrava tähtsusega selle üle otsustamisel, kas esitada töölepingu ülesütlemise peale hagi või mitte.
- 54 Seega, kui asjaomasel töötajal on kahtlusi oma töölepingu ülesütlemise põhjuse õiguspärasuses, ei ole tal juhul, kui tööandja ei ole teda sellest põhjustest vabatahtlikult teavitanud, muud valikut, kui esitada pädevale töökohtule hagi töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks. Alles selle hagi raames saab kõnesolev töötaja nõuda, et nimetatud kohus kohustaks tema tööandjat esitama asjaomase põhjuse või asjaomased põhjused, ilma et ta saaks *a priori* hinnata tõenäosust, et hagi rahuldatakse. Poola Vabariigi poolt kohtuistungil antud selgituste kohaselt peab see töötaja aga selles hagi *prima facie* põhjendama oma argumente, millega ta püüab tõendada, et tema töölepingu ülesütlemine on diskrimineeriv või kuritarvitav, ja seda vaatamata asjaolule, et talle ei ole teada selle põhjused. Lisaks tuleb märkida, et ehkki tähtajalise töölepinguga töötaja poolt sellise hagi esitamine töökohtule on tasuta, nagu märkis ka Poola Vabariik kohtuistungil, võib hagi läbivaatamise menetluse ettevalmistamine ja läbiviimine tuua sellele töötajale kaasa kulud ning on võimalik, et ta peab kandma kohtukulud, kui hagi jäetakse rahuldamata.
- 55 Lõpuks tuleb selles kontekstis meenutada, et tähtajaline tööleping lakkab tekitamast tuleviku suhtes tagajärgi lepingu tähtaja möödumisel; tähtajaks võib – nagu käesoleval juhul – olla eeskätt konkreetse kuupäeva saabumine. Niisiis on tähtajalise töölepingu sõlminud pooltele alates lepingu sõlmimisest teada kuupäev, millega on kindlaks määratud lepingu lõppemine. See lõppemine seab töösuhte kestusele piirid, ilma et pooled peaksid pärast lepingu sõlmimist avaldama selle kohta oma tahet (5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 57). Sellise töölepingu ennetähtaegne ülesütlemine tööandja poolt, mis on tingitud asjaoludest, mida töölepingu sõlmimise ajal ette ei nähtud ja mis seega takistavad töösuhte tavapärasest toimimist, on oma ettenägematu laadi tõttu selline, mis võib mõjutada tähtajalise töölepinguga töötaja olukorda vähemalt sama palju, kui tähtajatu töölepingu ülesütlemine mõjutab vastava töötaja olukorda.
- 56 Sellest järeldub – kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu läbiviidava kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist –, et sellised riigisisese õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kehtestavad erineva kohtlemise, mis toob kaasa tähtajalise töölepinguga töötajate ebasoodsama kohtlemise võrreldes tähtajatu töölepinguga töötajatega, mis tuleneb asjaolust, et viimaste suhtes ei kohaldata kõnealust piirangut, mis seondub teavitamisega töölepingu ülesütlemise põhjustest.
- 57 Kolmandana, tingimusel, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu läbi viidud kontrollist, mida tal palutakse teha käesoleva kohtuotsuse punktis 49, ei tulene teisiti, tuleb veel välja selgitada, kas tähtajalise töölepinguga töötajate ja sarnaste tähtajatu töölepinguga töötajate erinev kohtlemine, mille suhtes on eelotsusetaotluse esitanud kohtul kahtlusi, võib olla põhjendatud „objektiivsete põhjustega“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses.
- 58 Sellega seoses tuleb märkida, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei saa raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 kasutatud mõistet „objektiivsed põhjused“ käsitada nii, et see võimaldab tähtajalise töölepinguga töötajate ja tähtajatu töölepinguga töötajate erinevat kohtlemist

põhjendada asjaoluga, et erinev kohtlemine on ette nähtud sellise üldise ja abstraktse riigisisese normiga nagu seadus või kollektiivleping (vt selle kohta 19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 57 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 59 Vastupidi, see mõiste nõuab, et tuvastatud erinev kohtlemine oleks põhjendatud täpsete ja konkreetsete asjaoludega, mis iseloomustavad asjasse puutuvat töötingimust konkreetse kontekstis, kus see esineb, ning objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel, et kontrollida, kas see erinev kohtlemine on tingitud tegelikust vajadusest, on sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ning selleks vajalik. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige nende tööülesannete eripärast, mille täitmiseks tähtajalised töölepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest tunnustest, või kui see on asjakohane, siis liikmesriigi sotsiaalpoliitika õiguspärase eesmärgi taotlemisest (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 58 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 60 Käesoleval juhul viitab Poola valitsus, tuginedes Trybunał Konstytucyjny (konstitutsioonikohus) arutluskäigule käesoleva kohtuotsuse punktides 23–25 viidatud kohtuotsuses, erinevusele tähtajalise töölepingu ja tähtajatu töölepingu sotsiaalse ja majandusliku ülesande vahel.
- 61 Poola valitsus on seisukohal, et Poola õiguses põhjendamisinõude osas ette nähtud eristamine sõltuvalt sellest, kas tegemist on tähtajatu töölepingu või tähtajalise töölepingu ülesütlemisega, tuleneb „riigi sotsiaalpoliitika õiguspärasest eesmärgist, milleks on täielik ja tootlik tööhõive“. Selle eesmärgi saavutamine nõuab tema sõnul tööturu suurt paindlikkust. Tähtajaline tööleping aitab sellele paindlikkusele kaasa, andes ühelt poolt suuremale arvule isikutele töölevõtmise võimaluse, nähes samas ette asjaomaste töötajate asjakohase kaitse, ning võimaldades teiselt poolt tööandjatel katta oma vajadusi, kui tegevus muutub intensiivsemaks, olemata seejuures asjaomase töötajaga alaliselt seotud.
- 62 Poola valitsus rõhutab seega, et tähtajalise töölepinguga töötajatele töölepingu etteteatamisega ülesütlemise vastu sama kaitsetaseme tagamine nagu tähtajatu töölepinguga töötajatele seaks selle eesmärgi saavutamise ohtu. Seda kinnitas Poola valitsuse väitel ka Trybunał Konstytucyjny (konstitutsioonikohus), kui ta leidis, et selline õigusliku regulatsiooni erinevus on õiguspärane põhiseaduse artiklite 2 ja 32 seisukohast, mis näevad ette vastavalt demokraatliku õigusriigi põhimõtte, seaduse ees võrdsuse põhimõtte ning poliitilises, ühiskondlikus ja majanduslikus elus diskrimineerimise keelu.
- 63 Tuleb aga tõdeda, et asjaolud, millele Poola valitsus põhikohtuasjas kõne all olevate õigusnormide õigustamiseks tugineb, ei ole täpsed ja konkreetsete asjaolud, mis iseloomustavad asjaomast töötingimust, nagu on nõutud käesoleva kohtuotsuse punktides 58 ja 59 viidatud kohtupraktikas, vaid need sarnanevad pigem kriteeriumiga, mis viitab üldiselt ja abstraktselt üksnes töösuhte kestusele. Need asjaolud ei võimalda seega tagada, et põhikohtuasjas kõne all olev erinev kohtlemine vastab tegelikule vajadusele nimetatud kohtupraktika tähenduses.
- 64 Sellega seoses tuleb märkida, et kui nõustuda, et tähtajalise töölepinguga ja tähtajatu töölepinguga töötajate erineva kohtlemise õigustamiseks piisab üksnes töösuhte ajutisest laadist, muudab see raamkokkuleppe eesmärgid sisutühjaks ja toob kaasa tähtajalise töölepinguga töötajate ebasoodsa olukorra püsivaks muutmise (vt selle kohta 16. juuli 2020. aasta kohtuotsus Governo della Repubblica italiana (Itaalia rahukohtunike staatus), C-658/18, EU:C:2020:572, punkt 152 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 65 Igal juhul tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktides 58 ja 59 viidatud kohtupraktikast, et lisaks sellele, et selline erinev kohtlemine peab vastama tegelikule vajadusele, peab see olema sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ja selleks vajalik. Lisaks tuleb seda eesmärki taotleda kooskõlas nimetatud kohtupraktika nõuetega ühtselt ja süstemaatiliselt (19. oktoobri 2023. aasta kohtuotsus Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, punkt 62 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 66 Põhikohtuasjas kõne all olevad õigusnormid ei ole aga Poola valitsuse viidatud eesmärgi saavutamiseks vajalikud.
- 67 Nimelt, isegi kui tööandjad oleksid kohustatud esitama tähtajalise töölepingu ennetähtaegse ülesütlemise põhjused, ei jääks nad sellest tulenevalt ilma paindlikkusest, mis on omane sellele töölepingu vormile, mis võib kaasa aidata täielikule tööhoivele tööturul. Sellega seoses tuleb rõhutada, et asjaomane töötingimus ei puuduta tööandja õigust öelda tähtajaline tööleping etteteatamisega üles, vaid seda, et töötajale teatatakse kirjalikult tema töölepingu ülesütlemise põhjustest või põhjustest, mistõttu ei saa asuda seisukohale, et see tingimus võib seda paindlikkust oluliselt muuta.
- 68 Seoses küsimusega, kas liikmesriigi kohus on kohustatud jätma eraõiguslike isikute vahelise vaidluse raames kohaldamata riigisisese õigusnormi, mis on raamkokkuleppe klausliga 4 vastuolus, tuleb meenutada, et kui liikmesriigi kohus peab lahendama sellise vaidluse, milles ilmneb, et asjaomased riigisisised õigusnormid on liidu õigusega vastuolus, on selle kohtu ülesanne tagada liidu õigusnormidest õigussubjektidele tulenev kohtulik kaitse ja nende õigusnormide täielik toime (7. augusti 2018. aasta kohtuotsus Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 69 Täpsemalt on Euroopa Kohus korduvalt sedastanud, et lahendades vaidlust, mille poolteks on ainult eraõiguslikud isikud, peab liikmesriigi kohus direktiiviga ette nähtud kohustuste ülevõtmiseks vastu võetud riigisiseste õigusnormide kohaldamisel arvesse võtma riigisisese õiguse norme kogumis ning lähtuma nende õigusnormide tõlgendamisel võimalikult suures ulatuses asjaomase direktiivi sõnastusest ja eesmärgist, et leida direktiivi eesmärgiga kooskõlas olev lahendus (18. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 70 Riigisisese õiguse kooskõlalise tõlgendamise põhimõttel on siiski teatavad piirid. Nii piiravad õiguse üldpõhimõtted liikmesriigi kohtu kohustust tugineda asjakohaste riigisiseste õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel direktiivi sisule ning see kohustus ei saa olla aluseks riigisisese õiguse *contra legem* tõlgendamisele (18. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 71 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kontrollida, kas põhikohtuasjas kõne all olevat riigisisest õigusnormi, st tööseadustiku artikli 30 lõiget 4 saab tõlgendada kooskõlas raamkokkuleppe klausliga 4.
- 72 Kui riigisisest õigusnormi ei ole võimalik tõlgendada kooskõlas liidu õiguse nõuetega, nõuab liidu õiguse esimuse põhimõtte, et liikmesriigi kohus, kelle ülesanne on kohaldada oma pädevuse piires liidu õiguse sätteid, jäta kohaldamata riigisisese õiguse mis tahes sätte, mis on vastuolus vahetu õigussõnaga liidu õiguse sätetega.

- 73 Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb siiski, et direktiiv ise ei saa tekitada eraõiguslikule isikule kohustusi ning direktiivile kui sellisele ei saa järelikult eraõigusliku isiku vastu liikmesriigi kohtus tugineda. Nimelt on ETL artikli 288 kolmanda lõigu kohaselt direktiiv oma olemuselt siduv – ja annab seega võimaluse sellele tugineda – ainult „iga liikmesriigi suhtes, kellele see on adresseeritud“, ning liidul on pädevus kehtestada üldiselt ja abstraktselt vahetu õigusmõjuga kohustusi eraõiguslikele isikutele vaid valdkondades, kus talle on antud õigus vastu võtta määrusi. Seega ei luba isegi mitte selge, täpne ja tingimusteta direktiivi säte liikmesriigi kohtul jätta kohaldamata sellega vastuolus oleva riigisisese õigusnormi, kui nii toimides pandaks eraõiguslikule isikule lisakohustus (24. juuni 2019. aasta kohtuotsus *Popławski*, C-573/17, EU:C:2019:530, punktid 65–67, ning 18. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 74 Sellest järeldub, et liikmesriigi kohus ei ole kohustatud jätma ainuüksi liidu õiguse alusel kohaldamata liidu õigusnormiga vastuolus olevat riigisisest õigusnormi, kui asjaomasel liidu õigusnormil ei ole vahetut õigusmõju; see ei võta siiski sellelt kohtult või liikmesriigi mis tahes pädevalt haldusasutuselt võimalust jätta riigisisese õiguse alusel kõrvale mis tahes riigisisese õiguse norm, mis on vastuolus liidu õiguse sättega, millel puudub vahetu õigusmõju (vt selle kohta 18. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus *Thelen Technopark Berlin*, C-261/20, EU:C:2022:33, punkt 33).
- 75 Euroopa Kohus on küll tunnistanud raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 vahetut õigusmõju, leides, et sisu poolest on see säte tingimusteta ja piisavalt täpne selleks, et eraõiguslik isik saaks tugineda sellele liikmesriigi kohtus laias tähenduses riigi vastu (vt selle kohta 15. aprilli 2008. aasta kohtuotsus *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 68, ja 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus *Carratù*, C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 28; vt ka 10. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus *Farrell*, C-413/15, EU:C:2017:745, punktid 33–35 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 76 Kuna käesoleval juhul on põhikohtuasja pooled eraõiguslikud isikud, ei saa liidu õigus siiski panna liikmesriigi kohtule kohustust jätta tööseadustiku artikli 30 lõige 4 kohaldamata ainuüksi põhjusel, et see säte on vastuolus raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1.
- 77 Samas, kui liikmesriik võtab vastu õigusnormid, mis täpsustavad ja konkretiseerivad eelkõige raamkokkuleppe klausliga 4 reguleeritud töötingimusi, kohaldab ta liidu õigust harta artikli 51 lõike 1 tähenduses ja peab seega tagama, et järgitaks eeskätt harta artikliga 47 tagatud õigust tõhusale õiguskaitsevahendile (vt analoogia alusel 6. oktoobri 2020. aasta kohtuotsus *État luxembourgeois* (õigus esitada kaebus maksuteabe taotluse peale), C-245/19 ja C-246/19, EU:C:2020:795, punktid 45 ja 46 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 78 Käesoleva kohtuotsuse punktides 47–56 märgitust tuleneb aga, et põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisemed õigusnormid, mis näevad ette, et erinevalt tähtajatu töölepinguga töötajast ei teavitata tähtajalise töölepinguga töötajat, kelle tööleping öeldakse üles etteteatamisega, kohe kirjalikult töölepingu ülesütlemise põhjusest või põhjustest, piiravad tähtajalise töölepinguga töötaja õigust pöörduda kohtusse, mille tagab eeskätt harta artikkel 47. Nimelt jäetakse see töötaja sel moel ilma olulisest teabest tema töölepingu ülesütlemise võimaliku põhjendamatus hindamiseks ja vajaduse korral töölepingu ülesütlemise vaidlustamise eesmärgil hagi ettevalmistamiseks.
- 79 Neid kaalutlusi arvestades tuleb tõdeda, et kohaldatavast riigisisestest õigusest tulenev erinev kohtlemine, nagu see on tuvastatud käesoleva kohtuotsuse punktis 56, rikub harta artiklis 47 tagatud põhiõigust tõhusale õiguskaitsevahendile, kuna tähtajalise töölepinguga töötaja jääb ilma võimalusest – mis on ometigi tähtajatu töölepinguga töötajal – eelnevalt hinnata, kas tema

töölepingu ülesütlemise otsuse peale on vaja esitada hagi, ja sõltuvalt asjaoludest võimalusest esitada hagi, milles vaidlustatakse täpselt sellise ülesütlemise põhjused. Pealegi, võttes arvesse käesoleva kohtuotsuse punktides 60–67 märgitud, ei õigusta Poola valitsuse esitatud asjaolud selle õiguse niisugust piiramist harta artikli 52 lõike 1 alusel.

- 80 Euroopa Kohus on aga täpsustanud, et harta artikkel 47 on iseenesest piisav ega vaja täpsustamist liidu või riigisisestes õigusnormides selleks, et anda eraõiguslikele isikutele õigus, millele saab sellisena tugineda (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 78).
- 81 Seega on liikmesriigi kohus käesoleva kohtuotsuse punktis 76 nimetatud juhul kohustatud oma pädevuse piires tagama kohtuliku kaitse, mis tuleneb õigussubjektidele harta artiklist 47 koostoimes raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 seoses õigusega tõhusale õiguskaitsevahendile, mis hõlmab õigust pöörduda kohtusse, ning jätma seega tööseadustiku artikli 30 lõike 4 kohaldamata osas, mis on vajalik, et tagada harta selle sätte täielik õigusmõju (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 79, ja 8. märtsi 2022. aasta kohtuotsus Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (vahetu õigusmõju), C-205/20, EU:C:2022:168, punkt 57).
- 82 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimustele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt ei ole tööandja kohustatud tähtajalise töölepingu etteteatamisega ülesütlemist kirjalikult põhjendama, samas kui tal on selline kohustus tähtajatu töölepingu ülesütlemise korral. Eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendav liikmesriigi kohus on juhul, kui tal ei ole võimalik tõlgendada kohaldatavat riigisisest õigust kooskõlas selle klausliga, kohustatud oma pädevuse piires tagama õigussubjektidele harta artiklist 47 tuleneva kohtuliku kaitse ja selle artikli täieliku õigusmõju, jättes vajalikus osas kohaldamata sellega vastuolus oleva mis tahes riigisisese õigusnormi.

## Kohtukulud

- 83 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 kulud, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

**Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta lisas sisalduva 18. märtsil 1999. aastal sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klauslit 4**

**tuleb tõlgendada nii, et**

**sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt ei ole tööandja kohustatud tähtajalise töölepingu etteteatamisega ülesütlemist kirjalikult põhjendama, samas kui tal on selline kohustus tähtajatu töölepingu ülesütlemise korral. Eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendav liikmesriigi kohus on juhul, kui tal ei ole võimalik tõlgendada**

**kohaldatavat riigisisest õigust kooskõlas selle klausliga, kohustatud oma pädevuse piires tagama õigussubjektidele Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklist 47 tuleneva kohtuliku kaitse ja selle artikli täieliku õigusmõju, jättes vajalikus osas kohaldamata sellega vastuolus oleva mis tahes riigisisese õigusnormi.**

Allkirjad