

(vt punktid 75 ja 76)

4. *Sotsiaalpoliitika – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Direktiiv 1999/70 – Tähtajaliste töötajate diskrimineerimise keeld – Suhe põhiõiguste hartaga – Võimalus tugineda põhiõiguste harta artiklile 47 – Kahe eraõigusliku isiku vahelised vaidlused – Liikmesriigi kohtu kohustused ja pädevus – Riigisisese õigusnormi tõlgendamine kooskõlas liidu õigusega – Kohustus jätta kohaldamata artikliga 47 vastuolus olev mis tahes riigisisene õigusnorm (Euroopa Liidu põhiõiguste harta, artikkel 47, artikli 51 lõige 1 ja artikli 52 lõige 1; nõukogu direktiiv 1999/70, lisa, artikli 4 punkt 1)*

(vt punktid 77–82 ja resolutsioon)

Kokkuvõte

Euroopa Kohus (suurkoda) täpsustas eelotsusetaotlust lahendades tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimiskeelu põhimõtte ulatust seoses kohustusega põhistada töölepingu ülesütlemist ning samuti liikmesriigi kohtute kohustusi selle põhimõtte rikkumise korral eraõiguslike isikute vahelises kohtuvaidluses.

K.L. ja Poola õiguse alusel asutatud äriühing X sp. z o.o. sõlmisid tähtajalise töölepingu osalise ajaga töötamiseks ajavahemikuks 1. november 2019 kuni 31. juuli 2022. X edastas 15. juulil 2020 K.L.-ile avalduse selle töölepingu etteteatamistähtajaga ülesütlemise kohta, märkimata seal ülesütlemise põhjusi. Poola tööseadustiku¹ artikli 30 lõike 4 alusel on tööandja kohustatud põhjuse esitama üksnes tähtajalise töölepingu etteteatamisega ülesütlemise korral².

K.L. esitas hagi Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowiele (Krakówi Nowa Huta rajoonikohus Krakówis, Poola), kes on eelotsusetaotluse esitanud kohus, nõudes kahju hüvitamist oma vallandamise õigusvastasuse alusel. Ta tugines eeskätt raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta³ klauslis 4 ette nähtud tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimiskeelu põhimõtte rikkumisele.

Eelotsusetaotluse esitanud kohus väitis, et ehkki Trybunał Konstytucyjny (Poola konstitutsioonikohus) on juba sedastanud, et tööseadustiku artikli 30 lõige 4 on kooskõlas põhiseaduses ette nähtud demokraatliku õigusriigi põhimõtte ja seaduse ees võrdsuse põhimõttega, väljendas Sąd Najwyższy (Poola kõrgeim kohus) kahtlust, kas see riigisisene säte on kooskõlas liidu õigusega. Kuid viimati nimetatud kohus ei saanud eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul jätta seda sätet kohaldamata, sest tähtajaliste töötajate diskrimineerimiskeelu põhimõttel puudub vahetu õigusmõju eraõiguslike isikute vahelises kohtuvaidluses.

¹ 26. juuni 1974. aasta seadus, 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“).

² Või töölepingu etteteatamata ülesütlemise korral olenemata sellest, kas tegemist on tähtajalise või tähtajatu töölepinguga.

³ 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), lisa sisalduva, 18. märtsil 1999. aastal sõlmitud raamkokkulepe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“).

Selles kontekstis palus eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klausliga 4 on vastuolus sellised riigisisised õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ja kas sellele klauslile on võimalik tugineda eraõiguslike isikute vahelises kohtuvaidluses.

Euroopa Kohtu hinnang

Olles täpsustanud, et kõnealune töölepingu ülesütlemise kord on hõlmatud mõistega „töötingimused“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses, mis käsitleb diskrimineerimiskeelu põhimõtet, analüüsis Euroopa Kohus küsimust, kas see kord tingib erineva kohtlemise, mis kujutab endast tähtajalise töölepinguga töötajate ebasoodsamat kohtlemist võrreldes tähtajatu töölepinguga töötajatega, kes on võrreldavas olukorras, hinnates seejärel vajaduse korral, kas selline erinev kohtlemine võib olla õigustatud „objektiivsete põhjustega“.

Esimesena, seoses küsimusega, kas asjaomased olukorrad on võrreldavad, tuletas Euroopa Kohus meelde, et eelotsusetaotluse esitanud kohus peab hindama, kas puudutatud isikud teevad sama või samalaadset tööd raamkokkuleppe tähenduses,⁴ võttes arvesse kõiki tegureid, näiteks töö laadi, koolitus- ja töötingimusi.

Teisena leidis Euroopa Kohus, et kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu läbiviidava kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist, tuleneb tähtajalise töölepinguga töötajate ebasoodsam kohtlemine võrreldes tähtajatu töölepinguga töötajatega asjaolust, et viimaste suhtes ei kohaldata kõnealust piirangut, mis seondub töölepingu ülesütlemise põhjustest teavitamisega. Isegi eeldusel, et pärast seda, kui tähtajalise töölepinguga töötaja on esitanud hagi oma töölepingu ülesütlemise peale, on tagatud selle lepingu ülesütlemise põhjuste põhjendatuse kohtulik kontroll ja ühtlasi ka puudutatud isiku tõhus kohtulik kaitse, ei ole sel töötajal eelnevalt teavet, mis võib olla määrava tähtsusega selle üle otsustamisel, kas esitada hagi või mitte.

Kolmandana viitab Poola valitsus seoses „objektiivsete põhjustega“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses konstitutsioonikohtu eespool viidatud kohtuotsusele tuginedes täieliku tööhõive poliitika järgimisele, mis nõuab tööturu suurt paindlikkust, millele aitavad tema sõnul kaasa tähtajalised töölepingud.

Euroopa Kohus aga leidis, et need asjaolud sarnanevad pigem kriteeriumiga, mis viitab üldiselt ja abstraktselt üksnes töösuhte kestusele, ja ei võimalda seega tagada, et erinev kohtlemine vastab tegelikule vajadusele. Erinev kohtlemine ei ole ka Poola valitsuse viidatud eesmärgi saavutamiseks vajalik. Asjaomane töötingimus ei puuduta tööandja õigust ennast öelda tähtajaline tööleping etteteatamisega üles, vaid seda, et töötajale teatatakse kirjalikult tema töölepingu ülesütlemise põhjustest või põhjustest. Isegi kui tööandjad oleksid kohustatud esitama tähtajalise töölepingu ennetähtaegse ülesütlemise põhjused, ei jääks nad nimelt sellest tulenevalt ilma paindlikkusest, mis on omane sellele töölepingu vormile.

Neil tingimustel peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas tööseadustiku artikli 30 lõiget 4 on võimalik tõlgendada kooskõlas raamkokkuleppe klausliga 4. Kui see ei ole nii, ei ole ta kohustatud jätma ainuüksi liidu õiguse alusel kohaldamata riigisisest õigusnormi, mis on vastuolus raamkokkuleppe klausliga 4, millel ei ole vahetut õigusmõju eraõiguslike isikute vahelistes suhetes.

⁴ Vt raamkokkuleppe klausli 3 punkt 2 ja klausli 4 punkt 1.

Samas, kui liikmesriik võtab vastu õigusnormid, mis täpsustavad ja konkretiseerivad eelkõige raamkokkuleppe klausliga 4 reguleeritud töötingimusi, kohaldab ta liidu õigust⁵ ja peab seega tagama, et järgitaks eeskätt Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 47 tagatud õigust tõhusale õiguskaitsevahendile. Viimati nimetatud sättel on aga vahetu õigusmõju. Euroopa Kohus tuvastas, et kõnealusest riigisisest õigusnormist tulenev erinev kohtlemine rikub seda õigust, kuna tähtajalise töölepinguga töötaja jääb ilma võimalusest – mis on ometigi tähtajatu töölepinguga töötajal – eelnevalt hinnata, kas tema töölepingu ülesütleamise otsuse peale on vaja esitada hagi, ja sõltuvalt asjaoludest võimalusest esitada hagi, milles vaidlustatakse täpselt sellise ülesütleamise põhjused.

Järelikult on liikmesriigi kohus kohustatud eraõiguslike isikute vahelises kohtuvaidluses juhul, kui tal ei ole võimalik tõlgendada kohaldatavat riigisisest õigust kooskõlas raamkokkuleppe klausliga 4, tagama põhiõiguste harta artikli 47 täieliku õigusmõju, jättes vajalikus osas kohaldamata sellega vastuolus oleva mis tahes riigisisese õigusnormi.

⁵ Põhiõiguste harta artikli 51 lõike 1 tähenduses.