



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

1. detsember 2016*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2000/78/EÜ — Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Artiklid 13 — Puude alusel diskrimineerimise keeld — „Puude“ olemasolu — Mõiste „pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline vaegus“ — Euroopa Liidu põhiõiguste harta — Artiklid 3, 15, 21, 30, 31, 34 ja 35 — Määramata ajaks siseriikliku õiguse järgi ajutiselt töövõimetu töötaja töölepingu ülesütlemine

Kohtuasjas C-395/15,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Barcelona töökohus nr 33, Hispaania) 14. juuli 2015. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 22. juulil 2015, menetluses

Mohamed Daouidi

versus

Bootes Plus SL,

Fondo de Garantía Salarial,

Ministerio Fiscal,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: koja president L. Bay Larsen, kohtunikud M. Vilaras, J. Malenovský, M. Safjan (ettekandja) ja D. Šváby,

kohtujurist: Y. Bot,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- M. Daouidi, esindaja: *abogado* G. Pérez Palomares,
- Ministerio Fiscal, esindaja: A. C. Andrade Ortiz,
- Hispaania valitsus, esindaja: A. Gavela Llopis,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

— Prantsuse valitsus, esindajad: G. de Bergues, D. Colas ja R. Coesme,

— Euroopa Komisjon, esindajad: D. Martin ja N. Ruiz García,

olles 26. mai 2016. aasta kohtuistungil ära kuulunud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikleid 3, 15, artikli 21 lõiget 1, artikleid 30 ja 31, artikli 34 lõiget 1 ja artiklit 35 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 erivaljaanne 05/04, lk 79), artikleid 1–3.
- 2 Taotlus on esitatud ühelt poolt Mohamed Daouidi ning teiselt poolt Bootes Plus SL-i, Fondo de Garantía Salarial (Hispaania palgatagatiste fond) ja Ministerio Fiscal (Hispaania prokuratuur) vahelises vaidluses, mis puudutab M. Daouidi töölepingu ülesütlemist ajal, mil ta oli määramata ajaks ajutiselt töövõimetu siseriikliku õiguse tähenduses.

Õiguslik raamistik

Rahvusvaheline õigus

- 3 Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioon, mille nõukogu kiitis Euroopa Ühenduse nimel heaks 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ (ELT 2010, L 23, lk 35; edaspidi „ÜRO konventsioon“), sätestab preambuli punktis e:

„tunnistades, et puue on ajas muutuv mõiste ning et puue on vaegustega isikute ning suhtumuslike ja keskkondlike takistuste vastasmõju tagajärg, mis takistab nende isikute täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel“.

- 4 Selle konventsiooni artikkel 1 „Eesmärk“ sätestab:

„Käesoleva konventsiooni eesmärk on edendada, kaitsta ja tagada kõigi inimõiguste ja põhivabaduste täielikku ja võrdset teostamist kõigi puuetega inimeste poolt ning edendada austust nende loomupärase väärikuse vastu.

Puuetega inimeste mõiste hõlmab isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline kahjustus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel.“

- 5 Sama konventsiooni artikli 2 „Mõisted“ kolmas lõik sätestab:

„*diskrimineerimine puude alusel* – puude alusel mis tahes vahetegemine, välistamine või piiramine, mille eesmärk või tagajärg on kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teistega võrdsetel alustel tunnustamise, teostamise või kasutamise tõkestamine või tühistamine poliitika-, majandus-, sotsiaal-, kultuuri-, kodanikuühiskonna või mis tahes muus valdkonnas. See hõlmab kõiki diskrimineerimise vorme, kaasa arvatud mõistlike abinõude võtmisest keeldumine.“

Liidu õigus

6 Direktiivi 2000/78 põhjendustes 11, 12, 15 ja 31 on ette nähtud:

„(11) Usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks EÜ asutamislepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel.

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

[...]

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

[...]

(31) Tõendamiskohustuse eeskirju tuleb kohandada siis, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne, ja võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusaks kohaldamiseks tuleb tõendamiskohustus panna tagasi kostjale, kui sellise diskrimineerimise kohta on esitatud tõendid. Kostja ülesanne ei ole siiski tõendada, et hageja järgib teatavat usutunnistust või veendumusi, tal on teatav puue, vanus või seksuaalne sättumus.“

7 Nimetatud direktiivi artikkel 1 „Eesmärk“ näeb ette:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on 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.“

8 Sama direktiivi artikli 2 „Diskrimineerimise mõiste“ lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

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

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:

i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud või kui

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

9 Sama direktiivi artikli 3 „Reguleerimisala“ lõike 1 punktis c on sätestatud:

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

[...]

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

10 Direktiivi 2000/78 artikli 10 „Tõendamiskohustus“ lõiked 1, 2 ja 5 sätestavad:

„1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.

2. Lõige 1 ei takista liikmesriikidel kehtestamast hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.

[...]

5. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral faktiliste asjaolude uurimine on kohtu või pädeva asutuse ülesanne.“

Hispaania õigus

11 Põhiseaduse artikli 9 lõige 2 sätestab:

„Riigi võimuorganite kohus on luua tingimused selleks, et isiku ja tema kuuluvusgruppide vabadus ja võrdõiguslikkus oleks tegelik ja tõhus; kõrvaldada isiku täieõiguslikkust takistavad või raskendavad asjaolud ning hõlbustada kõigi kodanike osalemist poliitilises, majandus-, kultuuri- ja ühiskonnaelus.“

12 Põhiseaduse artikkel 14 näeb ette:

„Kõik hispaanlased on seaduse ees võrdsed; kedagi ei tohi diskrimineerida päritolu, rassi, soo, usutunnistuse, arvamuse või muu tingimuse või isikliku või sotsiaalse teguri alusel.“

13 Põhiseaduse artikkel 15 sätestab:

„Igaühel on õigus elule ning kehalisele ja vaimsele puutumatusse. Kedagi ei tohi piinata ega ebainimlikult või väärikut alandavalt karistada või kohelda. Surmanuhtlus on tühistatud, kui sõjaväe karistusseadustes sõjaolukorras ei sätestata teisiti.“

14 24. märtsi 1995. aasta Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kuninga seadusandlik dekreet 1/1995, millega kiidetakse heaks töötajate põhimääruse konsolideeritud tekst) (*Boletín Oficial del Estado*, edaspidi „BOE“, nr 75, 29.3.1995, lk 9654), põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kehtinud redaktsioonis (edaspidi „töötajate põhimäärus“), artikli 55 lõiked 3–6 on sõnastatud järgmiselt:

„3. Töölepingu ülesütlemine kvalifitseeritakse õiguspäraseks, õigusvastaseks või tühiseks.

4. Töölepingu ülesütlemine loetakse õiguspäraseks, kui tööandja kirjalikus teates väidetav kohustuste rikkumine tõendatakse. Töölepingu ülesütlemine on õigusvastane vastupidisel juhul või kui see ei vasta vormiliselt käesoleva artikli lõikes 1 sätestatule.

5. Töölepingu ülesütlemine on tühine, kui selle aluseks on mõni põhiseaduse või seadusega keelatud diskrimineeriv põhjus või kui rikutakse töötajate põhiõigusi ja -vabadusi. [...]

6. Töölepingu ülesütlamise tühisuse korral ennistatakse töötaja viivitamatult tööle ning talle makstakse välja saamata jäänud töötasu.“

15 Nimetatud põhimääruse artikli 56 lõige 1 sätestab:

„Kui töölepingu ülesütlemine tunnistatakse õigusvastaseks, võib tööandja viie päeva jooksul alates kohtuotsuse teatavakstegemisest otsustada, kas ennistada töötaja tööle või maksta talle 33 päeva töötasuga samaväärset hüvitist iga tööaasta eest; vähem kui aastase ajavahemiku puhul arvutatakse hüvitise summa välja proportsionaalselt töötatud kuudega; maksimaalselt võib hüvitise summa ulatuda 24 kuu töötasuni. Hüvitise kasuks otsustamine toob kaasa töölepingu lõppemise, mis hakkab kehtima töölt tegelikult vabastamise kuupäeval.“

16 10. oktoobri 2011. aasta Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (sotsiaalasjade kohtumenetluse seadus 36/2011) (*BOE* nr 245, 11.10.2011, lk 106584), artikli 96 lõikes 1 on sätestatud:

„Kui hageja argumentidest saab järeldada, et esineb kaalukaid asjaolusid, mis viitavad diskrimineerimisele soo, seksuaalse sättumuse või identiteedi, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puude või vanuse alusel, ahistamisele või mis tahes muule põhiõiguse või -vabaduse rikkumisele, on kostja kohustatud võetud abinõusid ja nende proportsionaalsust objektiivselt ja mõistlikult, piisavalt tõendatult põhjendama.“

17 Selle seaduse artikli 108 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Kohus kvalifitseerib kohtuotsuse resolutsioonis töölepingu ülesütlamise õiguspäraseks, õigusvastaseks või tühiseks.

Töölepingu ülesütlemine loetakse õiguspäraseks, kui tööandja kirjalikus teates väidetav kohustuste rikkumine tõendatakse. Vastupidisel juhul või kui on rikutud [töötajate põhimääruse] artikli 55 lõikes 1 sätestatud vorminõudeid, kvalifitseeritakse töölepingu ülesütlemine õigusvastaseks.

[...]

2. Töölepingu ülesütlemine on tühine, kui selle aluseks on mõni põhiseaduse või seadusega keelatud diskrimineeriv põhjus või kui rikutakse töötajate põhiõigusi ja -vabadusi.

[...]“

18 Kõnealuse seaduse artikli 110 lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Kui töölepingu ülesütlemine tunnistatakse õigusvastaseks, kohustatakse tööandjat ennistama töötaja tööle samadel tingimustel, mis kehtisid tema suhtes enne töölepingu ülesütlemist, ning maksta talle välja tasumata jäänud töötasu, millele on viidatud [töötajate põhimääruse] artikli 56 lõikes 2, või kui töötaja otsustab hüvitise kasuks, maksta talle hüvitist, mille summa määratakse kindlaks vastavalt [töötajate põhimääruse] [...] artikli 56 lõikele 1.“

19 Sama seaduse artikkel 113 sätestab:

„Kui töölepingu ülesütlemine on tunnistatud tühiseks, kohustatakse tööandjat ennistama töötaja viivitamatult tööle ning maksta talle saamata jäänud töötasu. [...]“

20 Seaduse 36/2011 artikli 181 lõige 2 sätestab:

„Kui on tõendatud, et esineb asjaolusid, mis viitavad põhiõiguse või -vabaduse rikkumisele, on kostja kohtuistungil kohustatud võetud abinõusid ja nende proportsionaalsust objektiivselt ja mõistlikult, piisavalt tõendatult põhjendama.“

21 29. novembri 2013. aasta Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (kuninga seadusandlik dekreet 1/2013, millega kiidetakse heaks puuetega inimeste õigusi ja tööalast integratsiooni käsitleva üldseaduse konsolideeritud redaktsioon) (BOE nr 289, 3.12.2013, lk 95635), artikkel 2 sisaldab järgmisi mõisteid:

„[...]“

a) puue on olukord, kus isikul on pikaajaline vaegus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada tema täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsel alusel.

[...]

c) otsene diskrimineerimine leiab aset, kui puudega inimest koheldakse tema puude tõttu või alusel halvemini kui teist inimest samalaadses olukorras.

d) kaudne diskrimineerimine leiab aset, kui väliselt neutraalne säte või õigusnorm, kokkuleppe- või lepingutingimus, individuaalne kokkulepe, ühepoolne otsus, kriteerium või tava või siis keskkond, toode või teenus, seab ühe isiku tema puude tõttu või alusel võrreldes teiste isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

[...]“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

22 Bootes Plus võttis 17. aprillil 2014 M. Daouidi tööle köögiabilisena ühes Barcelonas (Hispaania) asuva hotelli restoranis.

23 M. Daouidi ja Bootes Plus sõlmisid väljakutsel töötamise lepingu kolmeks kuuks 20-tunnise nädalase tööajaga, mida põhjendati restorani töömahu suurenemisega. Lepingus oli ette nähtud 30-päevane katseaeg. 1. juulil 2014 leppisid M. Daouidi ja Bootes Plus kokku, et osalise tööajaga leping muudetakse täistööajaga töölepinguks, tööajaga 40 tundi nädalas.

- 24 15. juulil 2014 pikendati M. Daouidi lepingut üheksa kuu võrra, määrates lepingu tähtajaks 16. aprilli 2015. Selle pikendamise kiitis heaks peakokk, kes oli samamoodi heaks kiitnud ka M. Daouidi ülemineku osalise tööajaga lepingult täistööajaga lepingule.
- 25 3. oktoobril 2014 M. Daouidi libastus tema töökohaks oleva restorani köögi põrandal, mille tagajärjel ta nihestas vasaku küünarliigese, mis tuli panna lahasesse. Samal kuupäeval algas M. Daouidi tööõnnetusest tingitud ajutise töövõimetuse tunnustamise menetlemine.
- 26 Kaks nädalat pärast seda tööõnnetust helistas peakokk M. Daouidile, tundis huvi tema tervisliku seisundi vastu ja väljendas muret, kui kaua see olukord kestab. M. Daouidi vastas talle, et ei saa kohe tööle naasta.
- 27 26. novembril 2014, kui M. Daouidi oli veel ajutiselt töövõimetu, sai ta teate töölepingu distsiplinaarkorras ülesütlemisest, mis oli sõnastatud järgmiselt:
- „Teatame Teile kahetsusega, et oleme otsustanud Teie töösuhte meie ettevõttega lõpetada, vabastades Teid viivitamatult töölt alates tänasest kuupäevast. Selle otsuse aluseks on põhjus, et Teie töö ei vasta ettevõtte ootustele ega tulemuslikkusele, mida ettevõtte peab Teie töökohal piisavaks või kohaseks. Nimetatud asjaolud on vastavalt [töötajate põhimäärusele] karistatavad töölepingu ülesütlemisega.“
- 28 M. Daouidi esitas 23. detsembril 2014 Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelonale (Barcelona töökohus nr 33, Hispaania) hagi, milles esimese võimalusena palus tunnistada tühiseks tema töölepingu ülesütlemine seaduse 36/2011 artikli 108 lõike 2 tähenduses.
- 29 Esiteks väitis M. Daouidi, et töölepingu ülesütlemine rikkus tema põhiõigust kehalisele puutumatusel, mis on sätestatud põhiseaduse artiklis 15, eelkõige kuna restorani direktor oli palunud tal naasta tööle 2014. aasta 17.–19. oktoobri nädalavahetusel, mida ta teha ei saanud. Teiseks oli see töölepingu lõpetamine diskrimineeriv, kuna töölepingu ülesütlemise tegelik põhjus või alus oli tema tööõnnetusest tingitud ajutine töövõimetus, ning et eelkõige kuulub see mõiste „puue“ alla direktiivi 2000/78 ja kohtuotsuse, 11.4.2013, HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222) tähenduses.
- 30 Teise võimalusena palus M. Daouidi sellel kohtul tunnistada töölepingu ülesütlemine „õigusvastaseks“ seaduse 36/2011 artikli 108 lõike 1 tähenduses.
- 31 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et on piisavalt tõendeid järeldamiseks, et kuigi M. Daouidi töölepingu ülesütlemine näib esmapilgul oma vormi poolest olevat töölepingu distsiplinaarkorras ülesütlemine, siis selle tegelik põhjus on M. Daouidi tööõnnetuse tagajärjel määramata ajaks tekkinud ajutine töövõimetus.
- 32 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Kataloonia kõrgeim kohus, Hispaania), Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) ja Tribunal Constitucional (Hispaania põhiseaduslikkuse järelevalve kohus) praktika kohaselt ei ole tööõnnetusest tuleneva haiguse või ajutise töövõimetuse alusel töölepingu ülesütlemine diskrimineeriv, nii et seda ülesütlemist ei saa sellises olukorras seaduse 36/2011 artikli 108 lõike 2 tähenduses „tühiseks“ lugeda.
- 33 Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib siiski, kas niisugune töölepingu ülesütlemine ei ole vastuolus liidu õigusega, kuna rikutud on diskrimineerimiskeelu põhimõtet, õigust kaitselise põhjendamatu töölepingu ülesütlemise eest, õigust omada häid ja õiglasi töötingimusi, õigust sotsiaalkindlustushüvitistele ning õigust tervise kaitselisele, mis on sätestatud vastavalt harta artikli 21 lõikes 1, artiklites 30 ja 31, artikli 34 lõikes 1 ja artiklis 35.
- 34 Lisaks tõstatab eelotsusetaotluse esitanud kohus küsimuse, kas põhikohtuasjas esineb diskrimineerimist „puude“ alusel direktiivi 2000/78 tähenduses. Kõigepealt oli piirang, mille all M. Daouidi küünarliigese nihestusest alates kannatas, ilmselge. Selles osas täpsustab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et

kohtuistungi ajal, kuus kuud pärast M. Daouidi tööõnnetust, oli tema küünarliiges ikka veel lahases. Edasi leidis M. Daouidi tööandja, et viimase töövõimetus kestis ettevõtja huvide jaoks liiga kaua aega, mistõttu oli täidetud nõue, et piirang peab olema „pikaajaline“. Lõpetuseks takistas see töölepingu ülesütlemise otsus M. Daouidi täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel.

35 Juhul kui M. Daouidi töölepingu ülesütlemine toimus liidu õigusega antud põhiõigusi rikkudes, tuleks see ülesütlemine tunnistada mitte üksnes õigusvastaseks, vaid ka tühiseks.

36 Neil asjaoludel otsustas Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Barcelona töökohus nr 33) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas harta artikli 21 lõikes 1 sätestatud üldist diskrimineerimiskeeldu tuleb tõlgendada nii, et selle keelu- ja kaitseulatus võib hõlmata tööandja otsust öelda üles tööleping töötajaga, kellest oldi seni tööalaselt heal arvamusel, üksnes seetõttu, et ta on tööõnnetuse tõttu määramata ajaks ajutiselt töövõimetu, kui ta sai sel ajal arstiabi ja sotsiaalkindlustushüvitisi?

2. Kas harta artiklit 30 tuleb tõlgendada nii, et kaitse, mis tuleb tagada ilmselgelt meelevaldselt ja alusetult vallandatud töötajale, peab olema liikmesriigi õiguses ette nähtud igasuguse vallandamise vastu, millega rikutakse põhiõigust?

3. Kas tööandja otsus öelda üles tööleping töötajaga, kellest oldi seni tööalaselt heal arvamusel, üksnes seetõttu, et ta on tööõnnetuse tõttu määramata ajaks ajutiselt töövõimetu, kui ta sai sel ajal arstiabi ja sotsiaalkindlustusetoetusi, võiks kuuluda harta (ühe, mõne või kõigi nende) artiklite 3, 15 ja 31 ning artikli 34 lõike 1 ja artikli 35 lõike 1 kohaldamisalasse?

4. Juhul kui vastus kolmele eelmisele küsimusele (või mõnele neist) on jaatav ja leitakse, et otsus öelda üles tööleping töötajaga, kellest oldi seni tööalaselt heal arvamusel, üksnes seetõttu, et ta on tööõnnetuse tõttu määramata ajaks ajutiselt töövõimetu, kui ta sai sel ajal arstiabi ja sotsiaalkindlustushüvitisi, kuulub [harta] ühe või mitme artikli kohaldamisalasse, kas siis liikmesriigi kohus võib neid kohaldada isikutevahelise vaidluse lahendamiseks, kuna ta leiab – olenevalt sellest, kas tegemist on „õiguse“ või „põhimõttega“ –, et neil on horisontaalne õigusmõju, või kuna tuleb kohaldada „kooskõlalise tõlgendamise põhimõtet“?

5. Kui vastus neljale eelmisele küsimusele on eitav, siis kas tööandja otsus öelda üles tööleping töötajaga, kellest oldi seni tööalaselt heal arvamusel, üksnes seetõttu, et ta on tööõnnetuse tõttu määramata ajaks ajutiselt töövõimetu, võiks kuuluda direktiivi 2000/78 artiklites 1, 2 ja 3 vaadeldud diskrimineerimise alusena mõiste „otsene diskrimineerimine puude alusel“ alla?“

Viies küsimus

37 Oma viienda küsimusega, mida tuleb uurida esmajärjekorras, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et asjaolu, et isik on tööõnnetuse tõttu määramata ajaks ajutiselt töövõimetu siseriikliku õiguse tähenduses, tähendab seda, et selle isiku võimekuse piirangut võib käsitada „pikaajalisena“ selles direktiivis viidatud mõiste „puue“ tähenduses.

38 Kõigepealt tuleb märkida, et nagu ilmneb direktiivi 2000/78 artiklist 1, on selle direktiivi eesmärk kehtestada üldine raamistik, et võidelda nimetatud artiklis toodud põhjustel aset leidva, sealhulgas puude alusel diskrimineerimise vastu tööle saamisel ja kutsealale pääsemisel. Sama direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti c järgi kohaldatakse direktiivi Euroopa Liidule antud pädevuse piires kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, kui kõne all on muu hulgas töölt vabastamine.

- 39 Käesoleval juhul otsib eelotsusetaotluse esitanud kohus vastust küsimusele, kas M. Daouidi, kelle tööleping öeldi üles ajal, mil ta oli määramata ajaks ajutiselt töövõimetu siseriikliku õiguse tähenduses, seisund kuulub mõiste „puue“ alla nimetatud direktiivi tähenduses.
- 40 Selles osas tuleb meeles pidada, et liit kiitis ÜRO konventsiooni heaks otsusega 2010/48. Järelikult on selle konventsiooni sätted alates selle jõustumisest liidu õiguskorra lahutamatu osa (vt kohtuotsus, 18.3.2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punkt 73 ja seal viidatud kohtupraktika). Lisaks nähtub kõnealuse otsuse II lisa liitest, et iseseisvat elu ning sotsiaalset kaasatust, tööd ja tööhõivet puudutav direktiiv 2000/78 kuulub nende liidu aktide hulka, mis puudutavad selles konventsioonis käsitletavaid küsimusi.
- 41 Siit järeldub, et selle direktiivi tõlgendamisel võib tugineda ÜRO konventsioonile ning et nimetatud direktiivile tuleb võimaluse piires anda selle konventsiooniga kooskõlas olev tõlgendus (vt kohtuotsused, 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 32, ja 18.3.2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punkt 75).
- 42 Sel põhjusel on Euroopa Kohus pärast seda, kui liit ÜRO konventsiooni ratifitseeris, asunud seisukohale, et mõistet „puue“ direktiivi 2000/78 tähenduses tuleb mõista nii, et see hõlmab püsivast füüsilisest, vaimsest või psüühilisest vaegusest tingitud piirangut, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel (vt kohtuotsused, 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 38; 18.3.2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, punkt 76, ja 18.12.2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, punkt 53).
- 43 Seetõttu tuleb selle direktiivi artiklis 5 kasutatud fraasi „puuetega inimesed“ tõlgendada nii, et see hõlmab kõiki isikuid, kellel on puue, mis vastab eelmises punktis toodud määratlusele (kohtuotsus, 4.7.2013, komisjon vs. Itaalia, C-312/11, ei avaldata, EU:C:2013:446, punkt 57).
- 44 Tuleb lisada, et nimetatud direktiiv hõlmab eelkõige puudeid, mis on tekkinud õnnetusjuhtumite tagajärjel (vt selle kohta kohtuotsus, 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 40).
- 45 Seega, kui õnnetusega kaasneb füüsilisest, vaimsest või psüühilisest vaegusest tingitud piirang, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel, ja see piirang on pikaajaline, võib see kuuluda mõiste „puue“ alla direktiivi 2000/78 tähenduses (vt analoogia alusel kohtuotsus, 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 41).
- 46 Käesoleval juhul tuleneb eelotsusetaotlusest, et M. Daouidil juhtus tööõnnetus ning ta nihestas oma küünarliigest, mis tuli panna lahasesse. Tuleb tunnistada, et põhimõtteliselt on niisugune tervislik seisund taastuv.
- 47 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et põhikohtuasjas toimunud kohtuistungil kuupäeval, st umbes kuus kuud peale seda tööõnnetust, oli M. Daouidi küünarliiges ikka veel lahases, ning viimane ei olnud järelikult võimeline oma kutsealal tegutsema.
- 48 Neil asjaoludel on selge, et M. Daouidi võimekus oli füüsilise vaeguse tõttu piiratud. Selleks et teha kindlaks, kas M. Daouidit võib käsitada „puudega inimesena“ direktiivi 2000/78 tähenduses ning et kas ta seeläbi kuulub selle direktiivi kohaldamisalasse, tuleb uurida, kas tema võimekuse piirang, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel, on „pikaajaline“ viidatud kohtupraktika ja käesoleva kohtuotsuse punkti 42 tähenduses.

- 49 ÜRO konventsioon ei määratle füüsilise, vaimse, intellektuaalse või meelelise vaeguse „pikaajalisust“. Direktiiv 2000/78 ei määratle mõistet „puue“ ega too välja ka isiku vaeguse piirangu „pikaajalisuse“ sisu nimetatud mõiste tähenduses.
- 50 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleneb nii liidu õiguse ühetaolise kohaldamise kui ka võrdsuse põhimõttega seonduvast nõudest, et sellise liidu õigusnormi sõnastust, mis ei viita sõnaselgelt liikmesriikide õigusele õigusnormi tähenduse ja ulatuse kindlaksmääramiseks, tuleb tavaliselt kogu Euroopa Liidus tõlgendada autonoomselt ja ühetaoliselt ning sellise tõlgenduse andmisel tuleb arvesse võtta sätte konteksti ja asjaomase õigusakti eesmärki (vt eelkõige kohtuotsused, 18.1.1984, Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, punkt 11, ja 16.6.2016, Pebros Servizi, C-511/14, EU:C:2016:448, punkt 36).
- 51 Kui niisugune sõnaselge viide liikmesriikide õigusele puudub, tuleb isiku võimekuse „pikaajalist“ piirangut direktiivis 2000/78 viidatud mõiste „puue“ tähenduses tõlgendada seega autonoomselt ja ühetaoliselt.
- 52 Siit järeldub, et asjaolu, et M. Daouidi kuulub „ajutise“ töövõime reguleerimise alla Hispaania õiguse tähenduses, ei tähenda seda, et välistatakse tema võimekuse piirangu käsitlemine „pikaajalisena“ direktiivi 2000/78 tähenduses, koostoimes ÜRO konventsiooniga.
- 53 Lisaks tuleb piirangu „pikaajalisust“ uurida lähtuvalt asjaomase isiku vaegusest kui sellisest hetkel, mil tema suhtes väidetavalt diskrimineeriv akt vastu võeti (vt selle kohta kohtuotsus, 11.7.2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punkt 29).
- 54 Mis puudutab piirangu „pikaajalisust“ direktiivi 2000/78 artikli 1 ja selle direktiiviga taotletud eesmärgi kontekstis, siis tuleb meeles pidada, et vastavalt Euroopa Kohtu praktikale osutab liidu seadusandja poolt meetmete, mis on suunatud puuetega inimeste vajadustele vastavate töökohtade kohandamiseks, omistatud tähtsus sellele, et mõeldud on neid olukordi, mil tööelus osalemine on pikaajaliselt takistatud (vt kohtuotsus, 11.7.2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punkt 45).
- 55 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kontrollida, kas asjaomase isiku vaeguse piirang on „pikaajaline“ või mitte, kuna niisugune hinnang on eelkõige faktilise iseloomuga.
- 56 Nende tõendite hulka, mis võimaldavad järeldada, et piirang on „pikaajaline“, kuulub eelkõige asjaolu, et väidetava diskrimineerimise kuupäeval ei olnud võimalik prognoosida, et asjaomase isiku vaegus kestab lühikest aega, või nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 47 sisuliselt märkis, võib see töövõime kesta oluliselt kauem, enne kui isik täielikult terveneb.
- 57 Asjaomase isiku võimekuse piirangu „pikaajalisuse“ kontrollimisel peab eelotsusetaotluse esitanud kohus võtma aluseks kõik tema käsutuses olevad objektiivsed tõendid, eeskätt selle isiku seisundit puudutavad dokumendid ja tõendid, mis on väljastatud praeguste meditsiiniliste ja teaduslike teadmiste põhjal.
- 58 Juhul kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks jõudma järeldusele, et M. Daouidi võimekuse piirang on „pikaajaline“, tuleb meeles pidada, et puude alusel ebasoodne kohtlemine on direktiivis 2000/78 ette nähtud kaitsega vastuolus vaid niivõrd, kui see kujutab endast diskrimineerimist nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses (vt kohtuotsused, 11.7.2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punkt 48, ja 11.4.2013, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 71).

- 59 Arvestades eelnevaid kaalutlusi tuleb viiendale küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et:
- asjaolu, et asjaomane isik on tööõnnetuse tõttu määramata ajaks ajutiselt töövõimetu siseriikliku õiguse tähenduses, ei tähenda iseenesest seda, et selle isiku võimekuse piirangut võib käsitada „pikaajalisena“ selles direktiivis viidatud mõiste „puue“ tähenduses, koostoimes ÜRO konventsiooniga;
 - nende tõendite hulka, mis võimaldavad järeldada, et niisugune piirang on „pikaajaline“, kuulub eelkõige asjaolu, et väidetava diskrimineerimise kuupäeval ei olnud võimalik prognoosida, et asjaomase isiku vaegus kestab lühikest aega, või et see töövõimetus võib kesta oluliselt kauem, enne kui isik täielikult terveneb, ja
 - „pikaajalisuse“ kontrollimisel peab eelotsusetaotluse esitanud kohus võtma aluseks kõik tema käsutuses olevad objektiivsed tõendid, eeskätt nimetatud isiku seisundit puudutavad dokumendid ja tõendid, mis on väljastatud praeguste meditsiiniliste ja teaduslike teadmiste põhjal.

Esimesed neli küsimust

- 60 Oma nelja esimese küsimusega, mida teisenä tuleb uurida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kuidas niisuguses olukorras, nagu käsitletakse põhikohtuasjas, tõlgendada harta artikleid 3, 15, artikli 21 lõiget 1, artikleid 30, 31, artikli 34 lõiget 1 ja artiklit 35.
- 61 Selles osas tuleb meenutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt saab Euroopa Kohus talle ELTL artikli 267 alusel esitatud eelotsusetaotluse raames liidu õigust tõlgendada üksnes talle antud pädevuse piires (kohtuotsus, 27.3.2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, punkt 27, ja kohtumäärus, 25.2.2016, Aiudapds, C-520/15, ei avaldata, EU:C:2016:124, punkt 18).
- 62 Mis puutub hartasse, siis on selle artikli 51 lõikes 1 sätestatud, et harta sätted on liikmesriikidele ette nähtud üksnes liidu õiguse kohaldamise korral. EL lepingu artikli 6 lõige 1 ning harta artikli 51 lõige 2 täpsustavad, et harta sätted ei laienda liidu õiguse kohaldamisala kaugemale liidule antud pädevusest, nagu see on määratletud aluslepingutes.
- 63 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast ilmneb, et kui olukord ei kuulu liidu õiguse kohaldamisalasse, siis puudub Euroopa Kohtul pädevus kõnealuses küsimuses ning harta osutatud sätted ei saa iseenesest olla selle pädevuse aluseks (vt kohtuotsus, 26.2.2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punkt 22, ja kohtumäärus, 25.2.2016, Aiudapds, C-520/15, ei avaldata, EU:C:2016:124, punkt 20).
- 64 Selles osas tuleb märkida, et põhikohtuasja praeguses staadiumis ei ole tuvastatud, et kõnealune olukord jääb muu liidu õigusnormi kui harta kohaldamisalasse.
- 65 Nimelt, mis eeskätt puudutab direktiivi 2000/78, ja nagu ka viiendale küsimusele vastamisel välja toodi, siis asjaolu, et asjaomane isik on tööõnnetuse tõttu määramata ajaks ajutiselt töövõimetu siseriikliku õiguse tähenduses, ei tähenda iseenesest seda, et selle isiku võimekuse piirangut võib käsitada „pikaajalisena“ selles direktiivis viidatud mõiste „puue“ tähenduses.
- 66 Lisaks ei sisalda eelotsusetaotlus muu hulgas ühtegi prognoosi M. Daouidi võimaliku täieliku või osalise paranemise kohta ega teavet võimalikest tüsistustest või tagajärgedest, mis see õnnetus tema lepingujärgsete töökohustuste täitmisele kaasa toob.

- 67 Seega, nagu ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 52 märgib, kuna direktiivi 2000/78 kohaldamine põhikohtuasjas sõltub hinnangust, mille eelotsusetaotluse esitanud kohus annab pärast seda, kui Euroopa Kohus on käesolevas asjas otsuse teinud, ei ole vaja praeguses menetlusetapis otsustada, kas põhikohtuasjas käsitletav olukord kuulub liidu õiguse kohaldamisalasse (vt selle kohta kohtuotsus, 27.3.2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, punkt 40).
- 68 Neil asjaoludel tuleb tõdeda, et Euroopa Kohus ei ole pädev neljale esimesele küsimusele vastama.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas koda) otsustab:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, tuleb tõlgendada järgmiselt:

- asjaolu, et asjaomane isik on tööõnnetuse tõttu määramata ajaks ajutiselt töövõimetu siseriikliku õiguse tähenduses, ei tähenda iseenesest seda, et selle isiku võimekuse piirangut võib käsitada „pikaajalisena“ selles direktiivis viidatud mõiste „puue“ tähenduses, koostoimes Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooniga, mille nõukogu kiitis Euroopa Ühenduse nimel heaks 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ;
- nende tõendite hulka, mis võimaldavad järeldada, et niisugune piirang on „pikaajaline“, kuulub eelkõige asjaolu, et väidetava diskrimineerimise kuupäeval ei olnud võimalik prognoosida, et asjaomase isiku vaegus kestab lühikest aega, või et see töövõimetus võib kesta oluliselt kauem, enne kui isik täielikult terveneb, ja
- „pikaajalisuse“ kontrollimisel peab eelotsusetaotluse esitanud kohus võtma aluseks kõik tema käsutuses olevad objektiivsed tõendid, eeskätt nimetatud isiku seisundit puudutavad dokumendid ja tõendid, mis on väljastatud praeguste meditsiiniliste ja teaduslike teadmiste põhjal.

Allkirjad