



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kaheksas koda)

13. märts 2014^{*}

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 1999/70/EÜ — Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtajalise töö kohta — Klausel 4 — Mõiste „töötingimused” — Tähtajalise töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtaeg — Erinev kohtlemine võrreldes tähtajatu töölepingu alusel töötajatega

Kohtuasjas C-38/13,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Sąd Rejonowy w Białymstoku (Poola) 14. jaanuari 2013. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 25. jaanuaril 2013, menetluses

Małgorzata Nierodzik

versus

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy,

EUROOPA KOHUS (kaheksas koda),

koosseisus: koja president C. G. Fernlund, kohtunikud A. Ó Caoimh (ettekandja) ja C. Toader,

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— Poola valitsus, esindaja: B. Majczyna,

— Euroopa Komisjon, esindajad: M. Owsiany-Hornung ja D. Martin,

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

on teinud järgmise

^{*} Kohtumenetluse keel: poola.

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 L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), artikli 1 ja nimetatud direktiivi lisas ära toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe”) klauslite 1 ja 4 tõlgendamist.
- 2 Taotlus on esitatud assistent-medõde M. Nierodziki ja tema endise tööandja Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy’ (iseseisev avalik-õiguslik dr Stanisław Dereszi nimeline psühhiaatriakliinik Choroszczis; edaspidi „Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej”) vahelises vaidluses seoses nendevahelise tähtajalise töölepingu ülesütlemisega.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 EÜ artikli 139 lõikel 2 põhineva direktiivi 1999/70 põhjendusest 14 nähtub, et raamkokkuleppele allakirjutanud on soovinud niisuguse kokkuleppe sõlmimisega parandada tähtajalise töö kvaliteeti, tagades diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamise, ning luua raamistiku, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töösuhete või töölepingute kasutamisest.
- 4 Nimetatud direktiivi artikli 1 kohaselt on direktiivi eesmärk „jõustada [...] töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel [...] sõlmitud raamkokkulepe [...], mis on direktiivile lisatud”.
- 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 Vastavalt raamkokkuleppe klausli 1 punktile a on selle kokkuleppe eesmärk „parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise”.
- 7 Raamkokkuleppe klausli 2 „Reguleerimisala” punktis 1 on kirjas:
„Kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.”
- 8 Raamkokkuleppe klausel 3 „Mõisted” näeb ette:
„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;

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. Raamkokkulepe klausli 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte” punkt 1 sätestab:
- „Töötingimuste osas ei kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alatisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.”

Poola õigus

10. Euroopa Kohtule esitatud toimikust selgub, et 26. juuni 1974. aasta tööseadustiku (Ustawa – Kodeks pracy; *Dz. U.*, 1998, nr 21, lk 94; edaspidi „tööseadustik”) artikli 32 § 1 kohaselt võib kumbki lepingu pooltest katseajaga või tähtajatu töölepingu etteteatamistähtaega järgides üles öelda. Tööseadustiku artikli 32 § 2 kohaselt lõpeb tööleping etteteatamistähtaaja möödumisel.
11. Tööseadustiku artikkel 33, mis reguleerib tähtajalise töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtaega, näeb ette:
- „Üle kuuekuulise kestusega tähtajalise töölepingu sõlmimisel võivad pooled kokku leppida töölepingu ennetähtaegse ülesütlemise võimaluses, järgides ülesütlemisel kahenädalast etteteatamistähtaega.”
12. Nimetatud seadustiku artikli 36 § 1 näeb ette, et „[t]ähtajatu töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtaeg sõltub asjaomase tööandja juures töötatud ajast ning on:
- 1) kaks nädalat, kui töösuhe on kestnud alla kuue kuu;
 - 2) üks kuu, kui töösuhe on kestnud üle kuue kuu;
 - 3) kolm kuud, kui töösuhe on kestnud vähemalt kolm aastat”.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

13. M. Nierodziki tööandjaks oli ajavahemikul 12. maist 1986 kuni 15. veebruarini 2010 Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej. Suurema osa sellest ajast sidus pooli tähtajatu tööleping. 15. veebruaril 2010 lõpetasid nad töölepingu omavahelisel kokkuleppel põhikohtuasja hageja avalduse alusel, kuna viimane soovis minna ennetähtaegsele vanaduspensionile.
14. Seejärel sõlmis Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej M. Nierodzikiga osalise tööajaga tähtajalise töölepingu kestusega 16. veebruarist 2010 kuni 3. veebruarini 2015. Selle lepingu kohaselt võis Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej lepingu kahenädalase etteteatamistähtajaga ühepoolsest, ilma põhjendust esitamata, üles öelda.
15. Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej esitas M. Nierodzikile 3. aprillil 2012 töölepingu ühepoolse ülesütlemise avalduse ja teatas, et tööleping lõpeb 21. aprillil 2012 pärast kahenädalase etteteatamistähtaaja möödumist.

- 16 Leides, et mitmeks aastaks tähtajalise töölepingu sõlmimine oli ebaseaduslik, et selle eesmärk oli eirata siseriiklikke õigusnorme ja jätta ta ilma õigustest, mis oleksid tal olnud juhul, kui tööandja oleks temaga sõlminud tähtajatu töölepingu, esitas M. Nierodzik Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej vastu hagi Sąd Rejonowy w Białymstoku'le. Ta nõuab, et tähtajaline tööleping tunnistataks tähtajatuks ja sellest tulenevalt tunnistataks, et tema puhul oleks etteteatamistähtaeg pidanud olema kolmekuuline.
- 17 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on tekkinud küsimus siseriiklike õigusnormide kooskõlast raamkokkuleppega, kuna nimetatud õigusnormide kohaldamise tulemusel koheldakse tähtajatu ja tähtajalise töölepingu alusel töötavaid töötajaid erinevalt. Nimetatud kohus märgib, et tööseadustiku artikkel 33 näeb ette, et pooled, kes sõlmivad üle kuuekuulise kestusega tähtajalise töölepingu, võivad kokku leppida kahenädalase etteteatamistähtaja, samal ajal kui tähtajatute töölepingute ülesütlemise korral on see tähtaeg nimetatud seadustiku artikli 36 § 1 kohaselt asjaomase töötaja töösuhte kestusest olenevalt kahest nädalast kuni kolme kuuni.
- 18 Neil asjaoludel otsustas Sąd Rejonowy w Białymstoku menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas [direktiivi 1999/70] artiklit 1, [raamkokkuleppe] klauslit 1 ja klauslit 4 ning [liidu] õiguse üldpõhimõtet, mis keelab töölepingu liigi alusel diskrimineerimise, tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt määratakse üle kuuekuulise kestusega tähtajaliste töölepingute ülesütlemisest etteteatamise tähtaegade pikkus teistsuguste põhimõtete alusel (mis on tähtajaliste töölepingute alusel töötavate töötajate seisukohast vähem soodsad) kui tähtajatute töölepingute ülesütlemisest etteteatamise tähtaegade pikkus, ja kas nendega on konkreetselt vastuolus liikmesriigi õigusnorm ([tööseadustiku] artikkel 33), mis näeb üle kuuekuulise kestusega tähtajaliste töölepingute ülesütlemiseks ette kindla kahenädalase etteteatamistähtaja, mis ei olene töötaja töösuhte kestusest, samal ajal kui tähtajatute töölepingute ülesütlemise korral sõltub etteteatamistähtaeg töötaja töösuhte kestusest, ulatudes kahest nädalast kuni kolme kuuni ([tööseadustiku] artikli 36 § 1)?”

Eelotsuse küsimuse analüüs

- 19 Oma küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tõlgendatuna koosmõjus direktiivi 1999/70 artikliga 1 ja raamkokkuleppe klausliga 1 ning diskrimineerimiskeelu põhimõttega tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid nagu põhikohtuasjas käsitletavad, mis näevad üle kuuekuulise kestusega tähtajaliste töölepingute ülesütlemiseks ette võimaluse määrata kindel kahenädalane etteteatamistähtaeg, mis ei olene asjassepuutuva töötaja töösuhte kestusest, samal ajal kui tähtajatute töölepingute ülesütlemise korral sõltub etteteatamistähtaeg asjaomase töötaja töösuhte kestusest, ulatudes kahest nädalast kuni kolme kuuni.
- 20 Raamkokkuleppe klausli 4 punkt 1 sätestab keelu kohelda tähtajalise töölepingu alusel töötajaid töötingimuste osas vähem soodsalt kui võrreldavaid tähtajatu töölepingu alusel töötajaid pelgalt seetõttu, et neil on tähtajaline töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.
- 21 Seega tuleb eelnevalt kindlaks teha, kas tähtajalise töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtaeg kuulub nimetatud sätte tähenduses mõiste „töötingimused” alla.
- 22 Sellega seoses tuleb meenutada, et vastavalt raamkokkuleppe klausli 1 punktile a on üks raamkokkuleppe eesmärkidest parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamise. Samuti on selle raamkokkuleppe preambuli kolmandas lõigus täpsustatud, et see „näitab tööturu osapoolte soovi luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest”. Direktiivi 1999/70 põhjenduses 14 on selles osas

märgitud, et raamkokkuleppe eesmärk hõlmab muu hulgas soovi parandada tähtajalise töö kvaliteeti, fikseerides selle miimumnõuded nii, et oleks tagatud diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamine (22. detsembri 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-444/09 ja C-456/09: Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, EKL 2010, lk I-14031, punkt 47).

- 23 Raamkokkuleppe, eelkõige selle klausli 4 eesmärk on muuta see põhimõtte kohaldatavaks tähtajalise töölepingu alusel töötajate suhtes, et takistada tööandjat kasutamast sellist töösuhet eesmärgil jätta oma töötajad ilma nendest õigustest, mis on tähtajatu töölepingu alusel töötajatel (13. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-307/05: Del Cerro Alonso, EKL 2007, lk I-7109, punkt 37, ja eespool viidatud kohtuotsus Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, punkt 48).
- 24 Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb raamkokkuleppega taotletavaid eesmärke arvestades selle kokkuleppe klauslit 4 mõista nii, et selles väljendatakse liidu sotsiaaloiguse põhimõtet, mida ei saa tõlgendada kitsendavalt (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 38, ja 15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-268/06: Impact, EKL 2008, lk I-2483, punkt 114).
- 25 Euroopa Kohus on sedastanud, et määrav kriteerium selle kindlakstegemiseks, kas tingimus kuulub „töötingimuste” alla nimetatud klausli tähenduses, on just töötamine, see tähendab töösuhte töötaja ja tööandja vahel (vt selle kohta 12. detsembri 2013. aasta otsus kohtuasjas C-361/12: Carratù, punkt 35).
- 26 Euroopa Kohus on juba asunud seisukohale, et mõiste „töötingimused” raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses hõlmab kolme teenistusaasta lisatasu (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 47; eespool viidatud kohtuotsus Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, punktid 50–58, ning 18. märtsi 2011. aasta määrus kohtuasjas C-273/10: Montoya Medina, punktid 32–34) ja hüvitist, mida tööandja on kohustatud töötajale maksma töölepingusse õigusvastaselt tähtaja lisamise eest (eespool viidatud kohtuotsus Carratù, punkt 38).
- 27 Käesoleval juhul on oluline märkida, et põhikohtuasjas käsitletavad õigusnormid puudutavad tähtajalise töölepingu ülesütlemise tingimusi. Raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 selline tõlgendus, mis jätaaks need ülesütlemistingimused nimetatud sätte tähenduses mõiste „töötingimused” määratluse alt välja, tähendaks tähtajalise töölepingu alusel töötajatele diskrimineerimise vastu antud kaitse kohaldamisala piiramist, eirates nimetatud sätte eesmärki.
- 28 Lisaks tuleb märkida, et mõiste „töötingimused” on samuti toodud nii nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivis 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), kui ka Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivis 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT L 204, lk 23). Samas tuleb tõdeda, et direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c ja direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c kohaselt hõlmavad töötingimused muu hulgas töölt vabastamise tingimusi. Analoogiast lähtudes on raamkokkuleppe mõiste „töötingimused” ulatus klausli 4 punkti 1 tähenduses sarnane.
- 29 Neid asjaolusid arvestades tuleb asuda seisukohale, et mõiste „töötingimused” nimetatud klausli 4 punkti 1 tähenduses hõlmab tähtajaliste töölepingute ülesütlemise etteteatamistähtaega.
- 30 Mis puutub nimetatud klausli 4 punkti 1 kohaldamist, siis tuleb esiteks analüüsida, kas põhikohtuasjas käsitletavate tähtajalise ja tähtajatu töölepingu alusel töötavate töötajate olukorrad on sarnased.
- 31 Hindamaks, kas puudutatud isikud teevad sama või samalaadset tööd raamkokkuleppe tähenduses, tuleb vastavalt selle klausli 3 punktile 2 ja klausli 4 punktile 1 välja selgitada, kas kõiki faktoreid, nagu töö iseloomu, väljaõppe- ja töötingimusi, arvesse võttes võib nende isikute olukorda pidada sarnaseks (18. oktoobri 2012. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-302/11–C-305/11: Valenza jt, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 32 Seega on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne teha kindlaks, kas põhikohtuasja hageja oli Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej's tähtajalise töölepingu alusel töötades sarnases olukorras samal ajavahemikul sama tööandja juures tähtajatu töölepingu alusel töötavate töötajatega (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Valenza, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 33 Kui nimetatud kohus jõuab järeldusele, et põhikohtuasja hageja tegi mõne tähtajatu töölepingu alusel töötajaga sarnast või identset tööd, siis tuleb asuda seisukohale, et hageja oli tähtajatu töölepingu alusel töötajatega sarnases olukorras. Asjaolu, et see hageja töötas varem samal töökohal, olles sama tööandja poolt tähtajatu lepingu alusel tööle võetud, võib kujutada endast tõendit selle kohta, et tema olukord tähtajalise töölepingu alusel töötajana oli sarnane tähtajatult tööle võetud isikuga.
- 34 Sellisel juhul tuleb tõdeda, et põhikohtuasja hageja töölepingu ülesütleamise etteteatamistähtaeg, mis oli kindlaks määratud ilma tema töösuhte kestust arvestamata, oli kaks nädalat, samas kui M. Nierodzik oleks töötanud tähtajatu töölepingu alusel, oleks see tähtaeg töötaja töösuhte kestusest olenevalt olnud üks kuu, seega poole pikem etteteatamistähtaeg, kui võimaldati põhikohtuasja hagejale. Ainus asjaolu, mis eristaks M. Nierodziki olukorda tähtajatu töölepingu alusel töötaja olukorrast, näib olevat selle töösuhte ajutine iseloom, mis teda tööandjaga sidus.
- 35 Sellest tuleneb, et erineva pikkusega etteteatamistähtaegade kohaldamine kujutab endast erinevat kohtlemist töötingimustes.
- 36 Mis teiseks puutub võimaliku põhjenduse olemasolgu raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses, siis Poola valitsus esitab argumendid, mis põhinevad tähtajaliste ja tähtajatute töölepingute laadi ja eseme erinevusel. Käesoleval juhul seisneb nende lepinguliikide erinevus tema sõnul kestuses ja töösuhte stabiilsuses.
- 37 Nimetatud töölepingute laadi erinevusega seoses on aga oluline meenutada, et Euroopa Kohus on juba leidnud, et tuginemine üksnes töösuhte ajutisele iseloomule ei kujuta endast objektiivset põhjust (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Valenza jt, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 38 Nimelt ei saa töötingimustega seotud erinevat kohtlemist tähtajalise ja tähtajatu töölepingu alusel töötavate töötajate vahel õigustada kriteeriumiga, mis tugineb üldiselt ja abstraktselt töötamisperioodi pikkusele. Tunnistamine, et üksnes ajutise iseloomuga töösuhe on sellise erinevuse õigustamiseks piisav, muudaks direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe eesmärgid mõttetuks. Selle asemel, et parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti ning edendada direktiiviga 1999/70 ja raamkokkuleppega taotletavat võrdset kohtlemist, tooks sellisele kriteeriumile tuginemine kaasa tähtajalise töölepingu alusel töötajate ebasoodsa olukorra säilimise (9. veebruari 2012. aasta määrus kohtuasjas C-556/11: Lorenzo Martínez, punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 39 Mis puutub Poola valitsuse argumenti, et tähtajaline tööleping peaks soodustama töösuhte stabiilsust, siis tuleb tõdeda, et see ei saa olla objektiivne põhjus raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses, et muuta seaduspäraseks selline kohtlemine erinevus nagu põhikohtuasjas käsitletav.
- 40 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellised liikmesriigi õigusnormid nagu põhikohtuasjas käsitletavad, mis näevad üle kuuekuulise kestusega tähtajaliste töölepingute ülesütleamiseks ette võimaluse määrata kindel kahenädalane etteteatamistähtaeg, mis ei olene asjasepuutuva töötaja töösuhte kestusest, samal ajal kui tähtajatute töölepingute ülesütleamise korral sõltub etteteatamistähtaeg asjaomase töötaja töösuhte kestusest, ulatudes kahest nädalast kuni kolme kuuni, on raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 vastuolus, kui need töötajate kategooriad on sarnases olukorras.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kaheksas koda) 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, lisas ära toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtjalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellised liikmesriigi õigusnormid nagu põhikohtuasjas käsitletavat, mis näevad üle kuuekuulise kestusega tähtjaliste töölepingute ülesütleamiseks ette võimaluse määrata kindel kahenädalane etteteatamistähtaeg, mis ei olene asjassepuutuva töötaja töösuhte kestusest, samal ajal kui tähtajatute töölepingute ülesütleamise korral sõltub etteteatamistähtaeg asjaomase töötaja töösuhte kestusest, ulatudes kahest nädalast kuni kolme kuuni, on raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 vastuolus, kui need töötajate kategooriad on sarnases olukorras.

Allkirjad