

**Kohtuasi C-715/20**

**Eelotsusetaotlus**

**Saabumise kuupäev:**

18. detsember 2020

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus:**

Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Polska)  
(Krakówi Nowa Huta rajoonikohus, Poola)

**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

11. detsember 2020

**Hageja:**

K. L.

**Kostja:**

G.-s asuv piiratud vastutusega äriühing X

[...]

**Kohtumäärus**

11. detsember 2020

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Krakówi Nowa Huta rajoonikohtu IV töö- ja sotsiaalkindlustusajade kolleegium, Poola) [...]:

[...]:

olles 11. detsembril 2020 Krakowis, kinnisel istungil

läbi vaadanud

hageja K.L.-i hüvitisenõude

G.-s asuva piiratud vastutusega äriühingu X-i vastu

määrab

1. esitada Euroopa Liidu Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
  1. Kas nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 99/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta artiklit 1, samuti selle 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 ülesütleamise põhjuste põhjendatus, ilma nendes normides oleks tööandjale sellist kohustust (s.t. esitada ülesütlemist õigustav põhjus) ette nähtud seoses tähtajaliste töölepingutega (mistõttu kohtulikule kontrollile allub üksnes lepingu ülesütleamise kooskõla lepingu ülesütlemist käsitlevate õigusnormidega)?
  2. Kas kohtuvaidluse pooled, kes on mõlemad eraõiguslikud isikud, võivad tugineda eespool nimetatud raamlepingu klauslile 4 ja Euroopa Liidu õiguse diskrimineerimise keelu üldpõhimõttele (Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 21), ja seega, kas eespool nimetatud õigusnormidel on horisontaalne õigusmõju?
2. [...]

## **11. detsembri 2020. aasta määruse põhjendus**

### **Eelotsusetaotlus**

#### **Eelotsusetaotluse esitanud kohus**

Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Krakówi Nowa Huta rajoonikohtu IV töö- ja sotsiaalkindlustusajade kolleegium, Poola)

#### **Põhikohtuasja pooled**

Hageja: K. L.

Kostja: G.-s asuv piiratud vastutusega äriühing X (X spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G)

## Põhikohtuasja ese ja olulised faktilised asjaolud

- 1 Menetlus puudutab hüvitise maksmise nõuet sel alusel, et tööandja ütles poolte vahel sõlmitud tähtajalise töölepingu üles viisil, mis rikkus seda liiki lepingute ülesütlemit käsitlevaid õigusnorme (tööseadustiku (kodeks pracy) artikli 50 lõiget 3). Hageja ja kostja vahel oli sõlmitud tähtajaline tööleping 1/2 tööajaga töötamiseks ajavahemikus 1. novembrist 2019 kuni 31. juulini 2022. Tööandja andis 15. juulil 2020 hagejale pooltevahelise töölepingu kirjaliku ülesütlemissavalduse ühekuulise etteteatamistähtajaga, mis lõppes 31. augustil 2020. Eespool toodud avalduses ei esitanud tööandja ülesütlemise põhjuseid, s.o hagejaga töölepingu lõpetamise otsuse põhjendust. Hagiavalduses väitis hageja hüvitise maksmise nõude põhjendamiseks kõigepealt, et tööandja 15. juuli 2020. aasta ülesütlemissavalduses on vormivead, mistõttu see sisaldab puudust, mis annab õiguse hüvitisele (kahju hüvitamisele).
- 2 Teiseks märkis hageja, et ta on teadlik sellest, et vastavalt kehtivatele tööseadustiku sätetele ei ole tähtajalise töölepingu lõpetamise tahteavalduse puhul põhjendamine nõutav, nagu see on tähtajatu töölepingu ülesütlemit või töölepingu lõpetamise puhul etteteatamistähtajata. Samal ajal märkis hageja, et tema hinnangul rikuti vaidlusaluse ülesütlemit puhul diskrimineerimiskeeldu käsitlevaid sätteid – nii neid liidu norme, mis näevad ette liidu õiguse üldpõhimõtte, [lk 2] mis keelab diskrimineerimise töölepingu liigi alusel kui ka Poola õiguse norme, nimelt tööseadustiku artiklit 18<sup>3a</sup>. Hageja seadis kahtluse alla tähtajaliste töölepingute piiramatut ülesütlemit võimaluse.
- 3 Eeltoodut silmas pidades viitas hageja küsimusele, kas tema lepingu ülesütlemit oli põhjendatud, paludes kohtul selle kohta hinnangu anda.
- 4 Kostja palus oma vastuses hagiavaldusele hagi rahuldamata jätta, osutades muu hulgas sellele, et tööseadustiku artikli 30 lõige 4 nõuab ülesütlemit põhjendamist üksnes tähtajatu töölepingu ülesütlemit puhul või töölepingu lõpetamise puhul etteteatamistähtajata. Kostja leiab seetõttu, et hagejale tema tähtajalise töölepingu ülesütlemitest teatamist ilma põhjendust esitamata ei saa lugeda hageja diskrimineerimiseks tähtajalise lepinguga töötamise tõttu. Kostja tegutses vastavalt tööseadustiku sätetele, mis eespool käsitletud küsimuses teevad vahet tähtajatute töölepingute alusel töötajate ja tähtajaliste töölepingute alusel töötajate olukordadel, samamoodi, nagu need näevad ette vaheteo töötajate olukordade vahel seoses etteteatamistähtaja pikkusega, mis sõltub tööstaažist konkreetse tööandja juures. Kostja ei vastuta õiguslike olukordade sellise eristamise eest, kuna nii toimimine ei ole vastuolus kehtiva tööõigusega. Seaduse täitmine ei saa tekitada kostjat kahjustavaid tagajärgi ning tema käitumist vastavalt kehtivatele tööõiguse sätetele ei saa pidada töötaja diskrimineerimise ilminguks. Seda seetõttu, et tööalane diskrimineerimine on töötajate õigusliku olukorra lubamatu eristamine keelatud ja negatiivsete kriteeriumide järgi. Arvestades asjaolu, et tööseadustiku sätted kehtestavad tähtajalise ja tähtajatu töölepingu alusel töötavate töötajate vahel töölepingu ülesütlemit põhjendamise kohustuse osas erisuse, tuleb arvestada, et põhjenduse puudumine kui tööseadustiku sätetega lubatud

eristamine ei kujuta endast tähtajalise töölepingu alusel tööle võetud töötajate diskrimineerimist. [...]

### **Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus**

- 5 Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 21 ja nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 99/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet [lk 3] tähtajalise töö kohta, artikkel 1, eespool nimetatud raamkokkuleppe klauslid 1 ja 4.
- 6 Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 30
- 7 Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 267.

### **Euroopa Liidu õigusnormid ja kohtupraktika**

- 8 Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklid 21 ja 30, nõukogu direktiivi 99/70/EÜ [...] põhjendus 14 ja artikkel 1 ning raamkokkuleppe klauslid 1 ja 4.
- 9 Euroopa Kohtu otsused: 13. märtsi 2014. aasta otsus C-38/13 Nierodzik (ECLI:EU:C:2014:152); 19. aprilli 2016. aasta otsus C-441/14 DI (ECLI:EU:2016:278), 25. juuli 2018. aasta otsus C-96/17 Gardenia Vernaza Ayovi (ECLI:EU:2018:603), 7. augusti 2018. aasta otsus C-122/17 Smith (ECLI:EU:2018:631), 22. jaanuari 2019. aasta otsus C-193/17 Cresco (ECLI:EU:2019:43).

### **Liikmesriigi õigusnormid ja kohtupraktika**

- 10 26. juuni 1974. aasta tööseadustiku (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, *Dziennik Ustaw*, 2020. aasta, jrk. nr 1320, muudetud kujul; edaspidi „tööseadustik“) artikkel 30:

#### ***Lõige 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 etteteatamistähtajata);*

*4) selle tähtaja möödumisel, milleks leping sõlmiti.[lk 4]*

[...]

[...]

**Lõige 3.** Kummalegi poolele tuleb töölepingu ülesütlemisest või lõpetamisest etteteatamistähtajata teatada kirjalikult.

**Lõige 4.** Tööandja avalduses tähtajatu töölepingu ülesütlemiseks või töölepingu lõpetamiseks etteteatamistähtajata tuleb esitada töölepingu ülesütlemise või töölepingu lõpetamise põhjus.

[...]

11 Tööseadustiku artikkel 44:

Töötaja võib ülesütlemise peale esitada hagi töökohtule, kellele on viidatud 12. jaos.

12 Tööseadustiku artikkel 45:

**Lõige 1.** 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 – otsustab töötaja endistel tingimustel tööle ennistamise või talle hüvitise väljamõistmise üle.

[...]

13 Tööseadustiku artikkel 50:

**Lõiked 1–2 [...]**

**Lõige 3.** Kui tähtajalise töölepingu ülesütlemisel on rikutud seda liiki töölepingu ülesütlemist käsitlevaid õigusnorme, on töötajal õigus hüvitisele.

[...]

14 Tööseadustiku artikkel 18<sup>3a</sup>:

**Lõige 1.** Töötajaid tuleb kohelda võrdselt töösuhte sõlmimise ja lõpetamise, töö- ja edutamistingimuste, kutseoskuste täiendamise eesmärgil koolituse kättesaadavuse osas, eelkõige olenemata soost, vanusest, puudest, rassist, religioonist, rahvusest, poliitilistest veendumustest, ametiühingulisest kuuluvusest, etnilisest päritolust, usutunnistusest, seksuaalsest sättumusest ning töötamisest tähtajaliselt või tähtajatult või täis- või osalise tööajaga. [lk 5]

**Lõige 2.** Tööalane võrdne kohtlemine tähendab, et ei esine mingit otsust ega kaudset diskrimineerimist ühegi lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel.

[...]

15 Tööseadustiku artikkel 18<sup>3b</sup>:

*Lõige 1. Tööalaseks võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumiseks, vastavalt lõigetele 2–4, loetakse tööandjapoolset töötaja olukorra eristamist ühel või mitmel artikli 18<sup>3a</sup> lõikes 1 nimetatud põhjusel, mille tagajärg on eelkõige:*

*1) töösuhte sõlmimisest keeldumine või töösuhte lõpetamine;*

*2) töötasu või muude töötingimuste ebasoodsaks kujunemine või väljajätmine edutamisest või muude tööga seotud hüvitiste määramisest;*

*3) [...]*

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

*[...]*

16 Trybunał Konstytucyjny (Poola konstitutsioonikohus) 2. detsembri 2008. aasta otsus P 48/07

17 Sąd Najwyższy (Poola kõrgeim kohus) 22. mai 2012. aasta otsus II PK 245/11 ja 8. mai 2019. aasta otsus I PK 41/18

**Eelotsusetaotluse esitamise põhjused**

18 Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Krakówi Nowa Huta rajoonikohus, Poola) tekkisid K. L.-i hagi menetlemisel (eespool nimetatud liikmesriigi õiguse ning Trybunał Konstytucyjny (Poola konstitutsioonikohus) ja Sąd Najwyższy (Poola kõrgeim kohus) otsuste kontekstis) kahtlused nõukogu direktiivi 99/70/EÜ [...] artikli 1 ja raamkokkuleppe klauslite 1 ja 4 tõlgendamises, samuti poolte võimaluses tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses liikmesriigi kohtus vahetult eespool nimetatud direktiivi ja raamkokkuleppe sätetele.

19 Tööseadustiku eespool viidatud sätete kohaselt peab tööandja tähtajatu töölepingu ülesütlemisel esitama oma niisuguse otsuse [lk 6] põhjendused (tööseadustiku artikli 30 lõige 4). Sellist kohustust ei ole, kui tööandja ütleb üles tähtajalise töölepingu. Sellest tulenevalt ei hõlma kohtulik kontroll juhul, kui töötaja kaebab tähtajatu töölepingu ülesütlemise peale, üksnes ülesütlemise vorminõudeid (seda liiki lepingute ülesütlemist käsitlevate õigusnormide täitmist), vaid ka esitatud ülesütlemise põhjuste põhjendatust. Tähtajaliste lepingute puhul ei analüüsi kohus tööandja ülesütlemisotsuse põhjuste põhjendatust ja töötajal ei ole põhjenduse puudumisel õigust mingeid nõudeid esitada.

20 [Tööseadustiku artikli 30 lõike 4 kujunemislugu] [...]

- 21 [...] [T]ähtajalist töölepingut üles öeldes ei ole tööandja [...] kohustatud tähtajalise töölepingu ülesütlemise põhjust esitama.
- 22 Trybunał Konstytucyjny (Poola konstitutsioonikohus) tegi 2008. aastal otsuse kohtuasjas P 48/07, kus oli palutud kontrollida [...] seaduse sätte [tööseadustiku artikli 30 lõige 4] vastavust põhiseadusele [...], ülesöeldava töölepingu liigist (tähtajaline või tähtajatu leping) sõltuvate erinevate ülesütlemisnõuete kontekstis.
- 23 Trybunał Konstytucyjny (Poola konstitutsioonikohus) otsustas, et tööseadustiku artikli 30 lõige 4 [...] – ulatuses, milles see ei näe tööandjale tähtajalise töölepingu ülesütlemisel ette kohustust esitada ülesütlemisavalduses ülesütlemist õigustav põhjus – ega eespool toodud seaduse artikli 50 lõige 3 – ulatuses, milles see ei näe ette töötaja õigust hüvitisele tähtajalise töölepingu põhjendamatu ülesütlemise eest –, ei ole vastuolus Poola Vabariigi põhiseaduse artikliga 2 (st demokraatliku õigusriigi põhimõte) ja artikliga 32 (seaduse ees võrdsuse põhimõte ja keeld kedagi mis tahes põhjusel poliitiliselt, [lk 7] sotsiaalselt või majanduslikult diskrimineerida).
- 24 [Trybunał Konstytucyjny (Poola konstitutsioonikohus) otsuse põhjendus põhiseaduse artikli 32 kohta][...]
- 25 [Trybunał Konstytucyjny (Poola konstitutsioonikohus) leidis lõpuks, et miski ei toeta seisukohta, et erinev kohtlemine, mis põhineb töösuhte kestusel, ei ole ratsionaalselt põhjendatud] [...]
- 26 Eespool nimetatud kohtuotsuses esitati eriarvamus[:] [...] tööseadustiku artikli 30 lõike 4 ja tööseadustiku artikli 50 lõike 3 järgi esineb nende töötajate diskrimineerimine, kes on võetud tööle tähtajaliste töölepingute alusel vastavalt artikli 18<sup>3a</sup> lõikele 1, millega omakorda rakendatakse direktiivi 99/70/EÜ.[lk 8]
- 27 [...] Sąd Najwyższy (Poola kõrgeim kohus) mõõnis [omakorda] [22. mai 2012. aasta kohtuotsuses II PK 245/11] võimalust kontrollida ja hinnata tähtajalise lepingu ülesütlemise põhjuseid, kuigi tööandja ei ole siiski kohustatud niisuguseid põhjuseid tähtajalise lepingu ülesütlemise avalduses esitama.
- 28 [...] Sąd Najwyższy (Poola kõrgeim kohus) [on samuti leidnud][...], et esineb kahtlusi seoses direktiivi 99/70/EÜ (käesoleval juhul raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1) nõuetekohase ülevõtmisega Poola õigusesse ja sellest tulenevalt on tõsiseid kahtlusi, kas tööseadustiku artikli 30 lõige 4 on liidu õigusega vastuolus. Samas [...] leidis Sąd Najwyższy (Poola kõrgeim kohus), et eraõiguslikku isikut, kes ei ole riigi kontrolli all (vastustajast tööandja), ei saa pidada õiguslikult vastutavaks direktiivi 99/70/EÜ ebaõige ülevõtmise eest, mistõttu Sąd Najwyższy (Poola kõrgeim kohus) leidis, et tal ei ole õigust jätta põhikohtuasjas kohaldamata tööseadustiku artikli 30 lõiget 4, kuna isegi direktiivi selget, täpset ja tingimusteta sätet, mille eesmärk on anda isikutele õigusi või panna neile kohustusi, ei saa kohaldada eraõiguslike isikute vahelises vaidluses [...]. [lk 9]

- 29 Samal ajal märgib põhikohtuasja menetlev kohus, et Euroopa Liidu Kohus on korduvalt võtnud seisukoha töölepingu liigi alusel diskrimineerimise küsimuses.
- 30 25. juuli 2018. aasta kohtuotsuses *Gardenia Vernaza Ayovi*, C-96/17, leidis Euroopa Kohus, et tähtajaliste töölepingute ülesütlemise tingimused on hõlmatud mõistega „töötingimused“ raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses. Seetõttu on eelotsuse esitanud kohtu hinnangul see tingimus põhikohtuasjas kohaldatav.
- 31 Samasugusele seisukohale asus Euroopa Kohus 13. märtsi 2014. aasta otsuses kohtuasjas C-38/13, *Nierodzik*.
- 32 [Eelotsusetaotluse ese kohtuasjas C-38/13 ja kohtuotsuse resolutsioon][...].
- 33 [...]. [Pärast seda, kui Euroopa Kohus tegi otsuse C-38/13 *Nierodzik*, tehti Poola tööseadustikus muudatused.]
- 34 Samuti on oluline rõhutada, et vastavalt Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklile 30 on igal töötajal õigus kaitsele põhjendamatu vallandamise eest kooskõlas liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavadega. **[lk 10]** Samal ajal välistavad vaidlusalused liikmesriigi õigusnormid tähtajaliste lepingute puhul reeglina võimaluse, et töökohus kontrollib, kas seda liiki lepingu alusel töötava töötaja vallandamine on põhjendatud, ja seega välistavad need harta artiklist 30 tuleneva õiguse kaitsele.
- 35 Seevastu direktiivi 99/70/EÜ horisontaalse õigusmõju küsimuses viitab põhikohtuasja menetlev kohus Euroopa Kohtu 22. jaanuari 2019. aasta otsusele kohtuasjas *Cresco*, C-193/17. Eespool nimetatud kohtuotsuses viitas Euroopa Kohus [...] kõigepealt oma väljakujunenud praktikale, mille kohaselt ei saa direktiiv ise tekitada kohustusi eraõiguslikule isikule ja sellele ei saa järelkult tema vastu tugineda. Üle võtmata või ebaõigesti üle võetud direktiividele tuginemise õiguse laiendamine eraõiguslike isikute vaheliste suhete valdkonnale tähendaks nimelt, et liidule omistatakse pädevus kehtestada vahetu õigusmõjuga kohustusi eraõiguslikele isikutele, samas kui tal on see pädevus üksnes valdkondades, milles tal on volitused võtta vastu määrusi (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus *Bauer ja Willmeroth*, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 76 ja seal viidatud kohtupraktika). Siiski, juhul kui liikmesriigi õigusnormide ühemõttelise sõnastuse tõttu ei ole neid võimalik tõlgendada liidu normidega kooskõlaliselt, on Euroopa Kohus asunud seisukohale, et liikmesriigi kohus peab siiski tagama töötajatele harta artiklist 21 tuleneva õiguskaitse ja selle artikli täieliku toime.
- 36 Samuti otsustas Euroopa Kohus 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsuses *DI*, et liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigi kohus, kes lahendab direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse kuuluvat eraõiguslike isikute vahelist vaidlust, peab riigisiseste õigusnormide kohaldamisel neid tõlgendama nii, et neid oleks võimalik kohaldada kooskõlas selle direktiiviga, või jätma sellise kooskõlalise tõlgendamise võimatuse korral sõltuvalt olukorrast kohaldamata kõik riigisisese õiguse sätteid, mis on vastuolus vanuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõttega. Seda



kohustust ei saa kahtluse alla seada õiguskindluse põhimõtte ega õiguspärase ootuse kaitse põhimõtte ega ka ennast liidu õigusega vastuolus oleva riigisisese sätte [lk 11] kohaldamise tõttu kahjustatuks pidava eraõigusliku isiku võimalus taotleda asjaomase liikmesriigi vastutuse tuvastamist seoses liidu õiguse rikkumisega.

- 37 Samal ajal tuleb märkida, et mõlemas eespool nimetatud kohtuasjas olid töötajate eristamiseks keelatud kriteeriumid (st vastavalt religioon kohtuasjas Cresco ja vanus kohtuasjas DI) harta artiklis 21 selgesõnaliselt ära toodud, mida Euroopa Kohus selgelt rõhutab, põhjendades oma seisukohta direktiivi 2000/78 sätete horisontaalse õigusmõju suhtes. Ent harta artiklis 21 ei ole diskrimineeriva kriteeriumina määratletud töötamist tähtajalise lepingu alusel. Arvestades, et selle sätte lõikes 1 on ette nähtud igasuguse diskrimineerimise keeld, ja et selles loetletud kriteeriumide puhul ei ole tegemist ammendava loeteluga, nähtub sõnastusest, et [...], „keelatud on igasugune diskrimineerimine, sealhulgas [...] tõttu [...]“.
- 38 Võttes arvesse eespool viidatud riigisiseste õigusnormide ja kohtupraktika [...] võrdlust viidatud Euroopa Kohtu otsustega [...] ja eelkõige neist tulenevaid erinevusi selle hindamisel, kas tegemist on või ei ole diskrimineerimisega töölepingu liigi alusel, ning seoses poolte võimalusega tugineda liikmesriigi kohtu menetluses eraõiguslike isikutena vahetult direktiivi 99/70/EÜ ja raamkokkuleppe sätetele, on käesolevat kohtuasja lahendaval kohtul vaja esitada [...] Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 267 alusel eelotsuse küsimused Euroopa Kohtule. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul on vastused allpool toodud küsimustele vajalikud põhikohtuasjas otsuse tegemiseks, kuna need mõjutavad kõigepealt kohtu võimalust kohaldada eespool nimetatud liidu õiguse sätteid vahetult ning seejärel määravad kindlaks hageja töölepingu ülesütleamise õiguspärasuse analüüsi ulatuse, kuna liikmesriigi õiguse kohaselt toob ülesütleamise põhjuse esitamata jätmine (kui seaduse sätteid seda nõuavad) kaasa selle puuduse ja on aluseks muu hulgas töötaja õigusele saada hüvitist, kuid seda üksnes tähtajatute lepingute puhul. Lisaks lahendaks põhikohtuasjas esitatud küsimusele antav vastus liikmesriigi tasandil küsimuse, millises ulatuses peab töökohus hindama tähtajalise töölepingu ülesütleamise õiguspärasust, st kas analüüs piirdub lihtsalt vorminõuetega või hõlmab see ka töölepingu ülesütleamise põhjendatust ja põhjuse tõlevastavust ning nõudeid, mida võidakse esitada õigusvastase ülesütleamise eest. Samas saavad tööandjad selged juhised, [lk 12] kuidas koostada tahteavaldusi tähtajalise lepingu ülesütlemiseks, et need vastaksid seadustele ja ei tekitaks neile kohtuvaidlustes negatiivseid tagajärgi.
- 39 Lisaks tuleneb teise küsimuse esitamise vajadus juba ainuüksi asjaolust, et Euroopa Kohtu poole on pöördunud palvega vastata esimesele küsimusele. Juhul kui Euroopa Kohus vastaks esimesele küsimusele jaatavalt, selgitamata analüüsitava liidu õiguse normide horisontaalse õigusmõju küsimust, hakkaksid Poola õiguses toimima kaks tähtajaliste lepingute lõpetamise korda, nimelt selliste tööandjate sõlmitud lepingute puhul, kes on laias tähenduses avalik-õiguslikud, oleks tööandja kohustatud töötajale esitama lepingu ülesütlemist õigustavad

põhjused (ja seega alluks ülesütleamise põhjendatus kohtulikule kontrollile), teisalt ei oleks eraõiguslikud tööandjad endiselt kohustatud oma ülesütleamisavaldusi põhjendama ja töötajatelt võetaks ära võimalus ülesütleamise põhjendatust töökohtus vaidlustada.

### Eelotsuse küsimused

- 40 Eespool toodud kahtlusi arvestades otsustas Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Krakówi Nowa Huta rajoonikohus, Poola) esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

1. Kas nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 99/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Töötajate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta artiklit 1, samuti selle 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 ülesütleamise põhistuse põhjendatus, ilma nendes normides oleks tööandjale sellist kohustust (s.t. esitada ülesütlemist õigustav põhjus [lk 13]) ette nähtud seoses tähtajaliste töölepingutega (mistõttu kohtulikule kontrollile allub üksnes lepingu ülesütleamise kooskõla lepingu ülesütlemist käsitlevate õigusnormidega)?

2. Kas kohtuvaidluse pooled, kes on mõlemad eraõiguslikud isikud, võivad tugineda eespool nimetatud raamlepingu klauslile 4 ja Euroopa Liidu õiguse diskrimineerimise keelu üldpõhimõttele (Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikkel 21), ja seega, kas eespool nimetatud õigusnormidel on horisontaalne õigusmõju?