

Anonüümseks muudetud versioon

Tõlge

C-265/20 - 1

Kohtuasi C-265/20

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

15. juuni 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Hof van beroep Antwerpen (Belgia)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

24. märts 2020

Kaebuse esitaja:

FN

Vastustajad:

Universiteit Antwerpen

Vlaamse Autonome Hogeschool Hogere Zeevaartschool

PB

ZK

NG

ZN

UM

Hof van beroep

Antwerpen

otsus

ET

Kolleegium B7M

Tsiviilasjad

[...]

[lk 2]

FN, advokaat,

elukoht 2000 Antwerpen, [...]

– apellant,

– kes võttis isiklikult osa 25. veebruari 2020. aasta istungist ja keda abistasid [advokaadid] [...];

Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen, afdeling Antwerpeni (Antwerpeni esimese astme kohus, Antwerpeni osakond) kolleegiumi AB8 24. jaanuari 2018. aasta otsuse peale [...]

versus

1. UNIVERSITEIT ANTWERPEN

asukoht 2000 Antwerpen, [...]

[...]

2. VLAAMSE AUTONOME HOGESCHOOL HOGERE ZEEVAARTSCHOOL

asukoht 2030 Antwerpen, [...]

[...]

3. PB, [...]

elukoht 2060 Antwerpen, [...]

4. ZK, [...]

elukoht 2018 Antwerpen, [...]

5. NG, [...]

elukoht 2040 Antwerpen, [...] [lk 3]

6. ZN, [...]

elukoht 3150 Haacht, [...]

7. UM, [...]

elukoht 2570 Duffel, [...]

- vastustaja,
- esindajad: [advokaadid] [...];

* * *

1. Asjaolud

Faktilised asjaolud on põhjalikult kirjeldatud vaidlustatud kohtuotsuses, seepärast viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus sellele.

Kokkuvõtlikult on õigusvaidluses tegemist FN-i (apellant) kahju hüvitamise nõudega seoses temaga Antwerpeni ülikoolis (1. vastustaja, edaspidi „UA“) kõrgkooliõppejõuna töötamiseks sõlmitud töösuhte väidetava õigusvastase lõpetamisega. FN väidab, et tegemist on varjatud karistusega selle eest, et ta vaidles vastu oma valdkonna - mere- ja transpordiõiguse - kärpimisele ja kurtis oma staatuse üle. Tema töösuhte oli ebakindel, mis on muu hulgas vastuolus liidu õigusega.

FN-i akadeemiline karjäär on kestnud 20 aastat, selle puhul on tegemist umbes 20 üksteisele järgneva tähtajalise töölepingu ja osalise tööajaga. Ta töötas õiguse ja seotud majandusteaduste teaduskonnas (edaspidi „TEW“). FN väidab, et teised võrreldavate tegevustega hõlmatud töötajad olid seevastu tähtajatult ja täisajaga ametisse nimetatud. [lk 4]

FN-i akadeemiline karjäär on olnud järgmine:

Üksus	Tööle asumise kuupäev	Tegevusala	Hõivatus protsent
UFSIA	1.1.1990	Assistent	50
UFSIA	1.1.1992	Assistent	50
UFSIA	1.2.1994	Assistent	50
UFSIA	1.2.1995	Doktorant/assistent	50
UIA	1.1.1995	Dotsent	10
UFSIA	1.2.1997	Doktorant/assistent	30
UIA	1.10.1997	Dotsent	10
UIA	1.2.1998	Teadustöötaja	10
UFSIA	15.03.1998	Teadustöötaja	50
UFSIA	1.4.1998	Dotsent	10
UIA	1.10.1998	Dotsent	10
UIA	22.2.1999	Teadustöötaja	75

UFSIA	1.10.2001	Dotsent	10
UFSIA	1.10.2003	Peadotsent	20
UFSIA	1.10.2004	Peadotsent	40
UFSIA	1.10.2004	Peadotsent	30
UA – TEW	1.10.2007	Peadotsent	50
UA – õigus	1.10.2007	Peadotsent	10
UA – TEW	1.10.2008	Kõrgkooli õppejõud	50
UA – õigus	1.10.2008	Kõrgkooli õppejõud	10

Talle tehti 2009. aastal ettepanek töösuhte jätkumisel rakendada hõivatusprotsenti 15% TEW puhul ja 5% õiguse puhul, varem olid need protsendid 50% ja 10% ning õppetöö mahtu vähendada 165 tunnilt 135 tunnile.

FN tugineb oma nõudes tsiviilseadustiku artiklile 1382 jj (lepinguväline vastutus). Alternatiivina esineb tema arvates töölepingu õigusvastane ülesütlemine.

Hogere Zeevaartschool (Kõrgem Merekool, 2. vastustaja) pidi UA vale käitumise korral sekkuma. NG (5. vastustaja) oli Hogere Zeevaartschooli juhataja.

PB (3. vastustaja) oli rektor. ZK (4. vastustaja) oli aserektor. ZN ja UM (6. ja 7. vastustaja) olid dekaanid. [lk 5]

2. Vaidlustatud otsus

Vaidlustatud otsuse kohaselt tunnistati FN-i hagi UA ja Hogere Zeevaartschooli vastu vastuvõetavaks, kuid põhjendamatuks. Teiste vastustajate vastu esitatud hagi lükati lubamatuna tagasi. FN pidi otsuse kohaselt maksma menetluskulud.

3. Apellatsioonkaebuse nõuded

FN taotleb apellatsioonkaebusega (kokkuvõtlikult) vaidlustatud otsuse tühistamist ning uue otsusega esialgse hagi vastuvõetavaks ja põhjendatuks tunnistamist, vastustajatelt ühiselt või vähemalt solidaarselt kahjuhüvitise väljamõistmist esialgses summas 1 eurot, kolmest kohtueksperdist koosneva kolleegiumi moodustamist varalise ja mittevaralise kahju hindamiseks ning vastustajatelt menetluskulude väljamõistmist.

Juhul kui apellatsioonkaebust ei rahuldata koheselt, taotleb FN enne menetluse jätkamist Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse esitamist:

„Kas nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Töandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, nõukogu 15. detsembri 1997. aasta

direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta ja liidu õiguse üldine diskrimineerimiskeeld takistavad avalik-õiguslikul kõrgkoolil tõlgendada ja rakendada riigisisest õigusnormi, mille kohaselt sõltumatu akadeemilise personali võib „ametisse nimetada“ või „pikendatavaks ajavahemikuks tähtajaliselt tööle võtta maksimaalselt 6 aastaks“, selliselt, et

1. kindlate õpetamisülesannetega, uurimistegevustega, instituudi juhtimisega ja sotsiaalsete teenustega tegelev kõrgkooli õppejõud võib töötada „kujundusvabadusele“ tuginedes 20 aastat osalise tööajaga koosseisulisel töökohal umbes 20 üksteisele järgneva lühiajalise üheks kuni kolmeks aastaks sõlmitud töölepingu alusel, kuigi kõik tema kolleegid, kelle ülesanded olid võrreldavad, on ametisse nimetatud täisajaga ja tähtajatult?

2. see kõrgkool tohib oma personalieeskirjadega kehtestada vaid üldise miinimumpiiri 50% hõivatusastme vormis, mis tuleb saavutada selleks, et kõne alla tuleks tähtajatu ametisse nimetamine, ning ei pea ette nägema ühtegi sellist kriteeriumi, mille alusel nimetatakse tähtajatult ametisse või võetakse tööle tähtajaliselt 50% või suurema hõivatusega töötav osalise tööajaga töötaja? [lk 6]

3. see kõrgkool tohib osalise tööajaga kõrgkooli õppejõu, kellel on akadeemilised ülesanded, mis kuuluvad kõrgkooli kindlate ja struktuursete tegevuste hulka, võtta tööle tähtajaliselt ja mitte vaid üksteisele järgnevateks ajavahemikeks, mis kestavad kokku kuus aastat, vaid kogu töötamise aja jooksul üksteisele järgnevateks lühikesteks ajavahemikeks, mis kestavad igaüks maksimaalselt kuus aastat, iseäranis üks või kolm aastat kestvateks ajavahemikeks?

4. see kõrgkool võib osalise tööajaga kõrgkooli õppejõu jaoks piiramatult „kujundusvabaduse“ alusel määrata hõivatus protsendimäära ilma objektiivselt määratletud kriteeriume kindlaks määramata või ilma töökoormust objektiivselt mõõtmata?

5. see kõrgkool tohib tähtajaliselt ja osalise tööajaga töötanud kõrgkooli õppejõul, keda on 20 aastat ilmselgelt meelevaldselt ja diskrimineerivalt koheldud ning kelle töösuhet kõrgkool oma „kujundusvabadusele“ tuginedes ootamatult enam ei jätkata, keelata kasutamast õigust esitada nõudeid talle minevikus osas saanud ühepoolset pealesurutud töölepingu tingimuste ebaõigluse osas seepärast, et ta on neid tingimusi nõ aktsepteerinud, tehes talle antud tööd, mille tõttu ta on kaotanud liidu õigusest tuleneva kaitse?

[...] [Taotlus menetluskulude kohta]

1., 3., 4. 6. ja 7. vastustaja taotleavad FN-i apellatsioonkaebuse tagasilükkamist, kuna see on põhjendamatu, ja menetluskulude väljamõistmist FN-lt.

2. ja 5. vastustaja taotleavad apellatsioonkaebuse tagasilükkamist, kuna see on põhjendamatu, ja menetluskulude väljamõistmist FN-lt. Nad esitasid mõlemad

vastuapellatsioonkaebuse ning soovivad mõlemad kahjuhüvitist summas 2000 eurot kuritarvitusliku ja kergekäelise apellatsioonkaebuse esitamise eest.

4. Hinnang

4.1. Vastuvõetavus

[...] Apellatsioonkaebus on [...] vastuvõetav. [lk 7]

4.2. [Asja arutamisel taotluse ja menetluskokumentide] välistamine

[...] Nende dokumentide [ja selle taotluse] välistamiseks asja arutamisel puudub mis tahes põhjus. [lk 8]

4.3. Põhjendus

Poolte vahel puudub vaidlus selles, et FN-i töökohad on koosseisulised.

FN väidab muu hulgas diskrimineerimist ja vastuolu liidu õigusega. Ta viitab nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta, diskrimineerimiskeelule ning 12. juuni 1991. aasta ülikooli dekreedid artiklile 91.

18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta, mis on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, klausli 4 punkt 1 sätestab järgmist:

„1. Töötingimuste osas ei kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.“

Vaidlust ei ole selles, et FN saab tugineda 1., 3., 4., 6. ja 7. vastustaja suhtes selle raamkokkuleppe klauslile 4 [...].

Osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe, mis on lisatud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni

poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta, klausli 4 punkt 1 sätestab järgmist:

„1. Osalise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused.“ [lk 9]

Poolte vahel puudub lisaks vaidlus selles, et käesolevas vaidluses tuleb kohaldada Decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap (12. juuni 1991. aasta dekreet flaami kogukonna ülikoolide kohta, edaspidi „ülikooli dekreet“) artiklit 91 (vana). Ülikooli dekreeedi artikkel 91 (vana) sätestas järgmist:

„Ametisse nimetatakse sõltumatu akadeemilise personali hulka kuuluv inimene, kes töötab täisajaga. Sõltumatu akadeemilise personali hulka kuuluva inimese, kes töötab osalise tööajaga, võib ametisse nimetada või pikendatavaks ajavahemikuks tähtajaliselt tööle võtta maksimaalselt kuueks aastaks.“

Statuut zelfstandig academisch personeeli (sõltumatu akadeemilise personali eeskirjad, edaspidi „ZAP-Statut“) artiklis 7 on kirjas, et tähtajatu ametikohale nimetamine võib toimuda, kui hõivatus on 50% või rohkem. Mingeid muid kriteeriume ei ole kehtestatud.

FN töötas teataval ajavahemikul 50% ulatuses, kuid teda ei nimetatud kunagi tähtajatu ametikohale.

FN on seisukohal, et viis, kuidas UA kohaldab ülikooli dekreeedi artiklit 91 (vana), ei ole eelnimetatud Euroopa Liidu õigusnormidega kooskõlas. Seepärast tuleb küsida, kas ülikooli dekreeedi artikkel 91 on kooskõlas eelnimetatud direktiivide ja raamkokkulepetega.

Seepärast on selles vaidluses otsuse tegemiseks vaja enne tõlgendada liidu õigusnorme ja just ülikooli dekreeedi artikli 91 vastavuse osas; kuna Euroopa Liidu Kohus ei ole veel arvamust avaldanud küsimuse kohta, kuidas tuleks tõlgendada vaidlusalust direktiivi 1999/70/EÜ ja direktiivi 97/81/EÜ raamkokkulepete klausli 4 punkti 1 koostoimes ülikooli dekreeedi artikliga 91 ning käesoleva kohtuasja eriliste asjaoludega, näib olevat vajalik esitada Euroopa Liidu Kohtule eelotsuse küsimus.

Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab siiski kohaseks sõnastada FN-i soovitatud küsimus ümber selliselt nagu see on esitatud käesoleva otsuse resolutsioonis.

[...] [Nõue mõningatele osapooltele esitada teatud dokumendid] [lk 10]

5. Määrus

[...]

Enne otsustamist esitatakse Euroopa Liidu kohtule ELi asutamislepingu artikli 234 alusel järgmine eelotsuse küsimus:

„Kas 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta, mis on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Töandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, klausli 4 punkti 1 ja osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe, mis on lisatud nõukogu 15. detsembril 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Töandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta, klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus, et kõrgkoolil on lubatud riigisisese õigusnormi alusel (üliskooli dekreedil artikkel 91), mille kohaselt täisajaga töötava sõltumatu akadeemilise personali võib ametisse nimetada või pikendatavaks ajavahemikuks tähtajaliselt tööle võtta maksimaalselt kuueks aastaks,

1. kõrgkooli õppejõud tööle võtta „kujundusvabadusele“ tuginedes 20 aastat osalise tööajaga koosseisulisele töökohale umbes 20 üksteisele järgneva lühiajalise üheks kuni kolmeks aastaks sõlmitud töölepingu alusel ilma pikenduste koguarvu piiramata, kuigi teised kolleegid, kelle ülesanded olid võrreldavad, nimetati ametisse täisajaga ja tähtajatult?

2. oma personalieeskirjadega kehtestada vaid üldine miinimumpiir 50% hõivatusastme vormis, mis tuleb saavutada selleks, et kõne alla tuleks tähtajatult ametisse nimetamine, samas ei pea ta ette nägema ühtegi sellist kriteeriumi, mille alusel nimetatakse tähtajatult ametisse või võetakse tööle tähtajaliselt 50% või suurema hõivatusga töötav osalise tööajaga töötaja? [lk 11]

3. määrata osalise tööajaga kõrgkooliõppejõu jaoks piiramatult „kujundusvabaduse“ alusel hõivatus protsendimäär ilma objektiivseid kriteeriume kindlaks määramata või ilma töökoormust objektiivselt mõõtmata?

4. keelata tähtajaliselt ja osalise tööajaga töötanud kõrgkooliõppejõul, kelle töösuhet kõrgkool oma „kujundusvabadusele“ tuginedes enam ei jätkaks, kasutamast õigust esitada nõudeid talle minevikus osas saanud töölepingu tingimuste väidetava ebaõigluse osas seepärast, et ta on neid tingimusi nõuaktsepteerinud tehes talle antud tööd, mille tõttu ta on kaotanud liidu õigusest tuleneva kaitse?

Menetlus peatatakse kuni Euroopa Kohtu otsuse tegemiseni [...].

[...] [Nõue mõnele menetlusosalusele esitada teatud dokumendid]

[...]

[...] [Andmed menetluse kohta] [lk 12]

Kuulutatud avalikul istungil **24. märtsil 2020:**

[...]

[Allkirjad]

TÖÖDOKUMENT