



Katoliku usuõpetuse õpetajad: kirikuvõimu väljastatud sobivustunnistuse vajalikkus ei õigusta tähtajaliste töölepingute uuendamist.

Tegemist ei ole diskrimineerimisega usutunnistuse ega tähtajalise töösuhte alusel

YT ja veel 17 isikut (edaspidi koos „hagejad“), kelle võttis Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca – MIUR (Itaalia haridus-, kõrgharidus- ja teadusministeerium) tööle järjestikuste tähtajaliste töölepingutega, on andnud avalik-õiguslikes haridusasutustes katoliku usuõpetust juba aastaid. Lähtudes sellest, et Itaalia õiguses õpetajatele ette nähtud alaliselt ametisse nimetamise võimalus ei laienenud hagejatele põhjusel, et nad töötasid aastaste lepingutega, mis ei võimaldanud nende kandmist alalistesse reservnimekirjadesse, esitasid hagejad eelotsusetaotluse esitanud kohtule hagi, milles palusid esimese võimalusena muuta nende praegused lepingud tähtajatuteks lepinguteks.

Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et Itaalia õigusnormid, millega võetakse üle raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta¹, välistavad koolihariduse sektoris järjestikuste tähtajaliste lepingute muutmise tähtajatuteks töölepinguteks, ning leiab, et hagi ei saa rahuldada. Ta leiab, et võttes arvesse seda välistamist ja asjaolu, et kõnealustele katoliku usuõpetuse õpetajatele ei laiene Itaalia õiguses ette nähtud alaliselt ametisse nimetamise võimalus, ei ole selles õiguses nende õpetajate jaoks ette nähtud ühtegi meetet, mis väldiks järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitamist raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses.

Seetõttu otsustas ta esitada Euroopa Kohtule küsimuse Itaalia õigusnormide kooskõla kohta viimati nimetatud sättega ning liidu õiguses sätestatud usutunnistuse alusel diskrimineerimise keeluga². Lisaks palus ta Euroopa Kohtul täpsustada, kas nõue, et katoliku usuõpetuse õpetajatel peab olema kirikuvõimu väljastatud sobivustunnistus, on raamkokkuleppe tähenduses „objektiivne alus“, mis õigustaks selliste tähtajaliste töölepingute uuendamist. Veel soovis ta teada, millised järeldused tuleb põhikohtuasja lahendamisel teha sellest, kui Euroopa Kohus peaks leidma, et kõnealused õigusnormid on liidu õigusega vastuolus.

Euroopa Kohus võttis oma otsuses seisukoha eelkõige nende meetmete tõhususe kohta, mis peaksid riigisisises õiguses ette nägema sanktsioonid järjestikuste tähtajaliste lepingute kuritarvitamise eest.

Euroopa Kohtu hinnang

Kõigepealt tõdes Euroopa Kohus, et ta on pädev eelotsusetaotlust lahendama, sest kõnealuste riigisiseste sätete eesmärk ei ole korraldada liikmesriigi ja kirikute suhteid, vaid need käsitlevad katoliku usuõpetuse õpetajate töötingimusi avalik-õiguslikes õppeasutustes, ning seega ei puuduta kohtuasi staatust, mis on ELTL artikli 17 lõikes 1 nimetatud kirikutel.

¹ Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigisõlusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisas toodud ning 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368; edaspidi „raamkokkulepe“).

² See keeld on ette nähtud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 21 ja nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivis 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79).

Sisulistes küsimustes jõudis Euroopa Kohus järeldusele, et puudub diskrimineerimine usutunnistuse alusel, sest hagejate alaliselt ametisse nimetamine oli võimatu nende töölepingu kestuse tõttu ega olnud kuidagi seotud nende usutunnistusega, ning seejärel märkis Euroopa Kohus kõigepealt, et olukord, kus hagejatel ei ole õigust nende lepingu ümberkvalifitseerimisele tähtajatuks lepinguks, samas kui selline õigus on teistel võrreldavas olukorras olevatel muid aineid õpetavatel õpetajatel, kujutab endast kahe tähtajaliste töötajate kategooria erinevat kohtlemist. Järelikult ei kuulu selline olukord raamkokkuleppe klausli 43 kohaldamisalasse, sest see klausel keelab tähtajaliste ja tähtajatute töötajate erineva kohtlemise. Seega ei saa eelotsusetaotluse esitanud kohus jätta kõnealuseid riigisiseseid eeskirju nimetatud klausli alusel kohaldamata.

Seejärel otsustas Euroopa Kohus seoses raamkokkuleppe klausliga 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“, et riigisiseseid õigusnormid, mille kohaselt ei kohaldata katoliku usuõpetuse õpetajate suhtes eeskirju, mille eesmärk on karistada järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise eest, on selle sättega vastuolus, kui riigisiseses õiguses ei ole ühtegi muud tõhusat meetodit sellise kuritarvituse eest karistamiseks, mida peab hindama eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Nimelt ei ole mõistagi välistatud, et avalik-õiguslikes õppeasutustes katoliku usuõpetuse andmise sektoris nõutakse, et seal töötavate töötajate arv ja potentsiaalsete kasutajate arv oleks püsivalt vastavuses, mistõttu on tööandja vajadus töötajaid palgata muutuv, ning selle sektori erivajadus paindlikkuse järele võib õigustada – arvestades raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a – järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist. Siiski nõuab selle sätte järgimine, et kontrollitaks konkreetselt, et selliste töölepingute uuendamise eesmärk on katta ajutisi vajadusi ning et sellist võimalust ei kasutata tegelikult selleks, et rahuldada tööandja püsivat vajadust töötajate järele. Käesoleval juhul täideti aga hagejaid nende tööandjaga siduvate erinevate tähtajaliste töölepingute alusel sarnaseid ülesandeid mitme aasta jooksul, mistõttu võib seda töösuhet pidada vastavaks pidevale vajadusele, mida tuleb kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtul.

Olles veel tõdenud, et sobivustunnistus, mis peab katoliku usuõpetuse õpetajatel olema, antakse välja ainult üks kord, mitte enne igat õppeaastat, mille kohta sõlmitakse tähtajaline tööleping, sõltumata sellest, millise pikkusega on nende tööleping, ning et see väljaandmine ei ole seotud sotsiaalpoliitika eesmärkidega, leidis Euroopa Kohus, et sobivustunnistus ei ole raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses „objektiivne alus“, mis õigustaks tähtajalise lepingu uuendamist.

Lõpuks tuletas Euroopa Kohus meelde, et kuigi sellel klauslil puudub vahetu õigusmõju ning seega ei ole liikmesriigi kohus kohustatud jätma kohaldamata riigisisese õiguse sätet, mis on vastuolus selle klausliga, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas kõnealuseid riigisiseseid õigusnorme on võimalik tõlgendada kooskõlas raamkokkuleppega, arvestades riigisisest õigust tervikuna ning kasutades riigisiseses õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid.

MÄRKUS: Eelotsusetaotlus võimaldab liikmesriikide kohtutel taotleda kohtuvaidluste lahendamisel Euroopa Kohtult liidu õiguse tõlgendamist või liidu õigusakti kehtivuse üle otsustamist. Euroopa Kohus ei lahenda riigisisest kohtuvaidlust. Kohtuasja lahendamine kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega on liikmesriigi kohtu ülesanne. Euroopa Kohtu otsus on ühtlasi siduv ka teiste liikmesriikide kohtutele, kes lahendavad sarnast probleemi.

Ajakirjandusele mõeldud mitteametlik dokument, mis ei ole Euroopa Kohtule siduv.

Otsuse [tervikekst](#) on CURIA veebileheküljel alates selle kuulutamise päevast.

Täiendavat teavet annab Gitte Stadler, ☎ (+352) 4303 3127

Kohtuotsuse kuulutamise pildid on kättesaadavad agentuuri [Europe by Satellite](#) kaudu ☎ (+32) 2 2964106

³ Raamkokkuleppe klausli 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte“ lõikes 1 on ette nähtud, et 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.