



PRESSITEADE nr 29/24

Luxembourg, 20. veebruar 2024

Euroopa Kohtu otsus kohtuasjas C-715/20 | X (Ülesütlemise põhjuste puudumine)

Tähtajalise töölepinguga töötajat tuleb teavitada tema töölepingu etteteatamisega ülesütlemise põhjustest, kui selle teabe andmine on ette nähtud tähtajatu töölepinguga töötaja puhul

Riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette selliste põhjuste teatavaks tegemise ainult tähtajatu töölepinguga töötajatele, rikuvad tähtajalise töölepinguga töötaja põhiõigust tõhusale õiguskaitsevahendile

Liidu õigusega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt ei ole tööandja kohustatud tähtajalise töölepingu etteteatamisega ülesütlemist põhjendama, samas kui tal on selline kohustus tähtajatu töölepingu ülesütlemise korral. Sellisel juhul jäetakse tähtajalise töölepinguga töötaja ilma olulisest teabest, mis võimaldaks hinnata, kas tema töölepingu ülesütlemine on põhjendamatult, ja vajadusel pöörduda kohtusse. Arvestades, et see erinev kohtlemine rikub põhiõigust tõhusale õiguskaitsevahendile, peab eraõiguslike isikute vahelist vaidlust lahendav liikmesriigi kohus juhul, kui tal ei ole võimalik tõlgendada riigisest õigust liidu õigusega kooskõlas, jätma riigisese õiguse vajalikus osas kohaldamata.

Poola kohtu menetluses on tähtajalise töölepinguga töötaja ja tema endise tööandja vaheline vaidlus. Vastavalt riigisesele õigusele ütles tööandja töölepingu etteteatamisega üles, ilma et ta oleks teavitanud oma otsuse põhjustest. Töötaja, kes väitis, et tema tööleping öeldi üles õigusvastaselt, leiab, et põhjustest teavitamata jätmine rikub nii liidu kui ka Poola õiguses tunnustatud diskrimineerimiskeelu põhimõtet. Ta väidab, et põhjustest teavitamise kohustus on Poola õiguses ometigi ette nähtud tähtajatu töölepingu ülesütlemise korral.

Poola kohus küsis Euroopa Kohtult, kas sellised töölepingu liigist sõltuvalt erinevad nõuded töölepingu ülesütlemise korral on kooskõlas raamkokkuleppega tähtajalise töö kohta

¹. Ta soovis lisaks teada, kas raamkokkuleppele saab tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses.

Euroopa Kohus meenutab oma otsuses, et **raamkokkuleppe eesmärk on parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamise.**

Olukorras, kus tähtajalise töölepinguga töötajat ei teavitata töölepingu ülesütlemise põhjustest, jääb ta ilma olulisest teabest hindamaks, kas töölepingu ülesütlemine on põhjendamatult. Sel töötajal ei ole sellisel juhul eelnevalt teavet, mis võib olla määrava tähtsusega selle üle otsustamisel, kas esitada kohtule hagi või mitte. **Nii näevad vaidlusalused Poola õigusnormid ette erineva kohtlemise tähtajalise töölepinguga töötajate kahjuks.** Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab siiski kindlaks tegema, kas tähtajalise töölepinguga töötaja on selles asjas sarnases olukorras töötajaga, kelle sama tööandja on võtnud tööle tähtajatult.

Lisaks sellele on Euroopa Kohus seisukohal, et **tähtajalise töölepinguga töötajate ebasoodsamat kohtlemist ei saa õigustada üksnes töösuhte ajutise laadiga.** Sellele töölepingu vormile omast paindlikkust ei mõjuta töölepingu ülesütlemise põhjustest teavitamine.

Ehkki liikmesriigi kohus on kohustatud tagama liidu õiguse täieliku õigusmõju, ei pea ta käesoleval juhul jätma riigisisest õigusnormi kohaldamata ainuüksi põhjusel, et see säte on vastuolus raamkokkuleppega. Kuivõrd raamkokkulepe sisaldub direktiivi lisas, siis ei saa sellele tugineda eraõiguslike isikute vahelises kohtuvaidluses. Ent **kõnealune erinev kohtlemine rikub ka õigust tõhusale õiguskaitsevahendile**, mis on tagatud Euroopa Liidu põhiõiguste hartas. Seega peab liikmesriigi kohus jätma olukorras, kus vaidlusaluseid riigisiseseid õigusnorme ei ole võimalik tõlgendada liidu õigusega kooskõlas, need kohaldamata osas, mis on vajalik, et tagada selle õiguse täielik õigusmõju.

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 [terviktekst ja kokkuvõte](#), juhul kui see koostatakse, on CURIA veebisaidil alates selle kuulutamise päevast.

Täiendavat teavet annab Marta Osleja, ☎ (+352) 4303 6005.

Kohtuotsuse kuulutamisest saab pildisalvestisi „[Europe by Satellite](#)“ kaudu ☎ (+32) 2 2964106.

Hoiame ühendust!



¹ Nõukogu 28. juuni 1999. aasta [direktiiv 1999/70/EÜ](#), milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta.