

Kohtuasi C-144/04

Werner Mangold

versus

Rüdiger Helm

(Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Arbeitsgericht München)

Direktiiv 1999/70/EÜ — Tähtajalise töö raamkokkuleppe klauslid 2, 5 ja 8 —
Direktiiv 2000/78/EÜ — Artikkel 6 — Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale
pääsemisel — Vanuseline diskrimineerimine

Kohtujurist A. Tizzano ettepanek, esitatud 30. juunil 2005 I - 9985

Euroopa Kohtu otsus (suurkoda), 22. november 2005 I - 10013

Kohtuotsuse kokkuvõte

1. *Eelotsuse küsimused — Euroopa Kohtu pädevus — Piirid — Üldised või hüpotetilised küsimused — Euroopa Kohtu poolt tema enda pädevuse kontrollimine (EÜ artikkel 234)*

2. *Sotsiaalpoliitika — Töö saamine ja töötingimused — Võrdne kohtlemine — Direktiiv 1999/70, milles käsitletakse raamkõkkulepet tähtajalise töö kohta — Siseriiklikud õigusnormid, millega alandatakse töötajatele varem tagatud üldist kaitstuse taset — Õigustus põhjenduste alusel, mis ei ole seotud raamkõkkuleppe rakendamisega — Lubatavus*

(Nõukogu direktiiv 1999/70, lisa klausli 8 lõige 3)

3. *Sotsiaalpoliitika — Mees- ja naistöötajad — Töö saamine ja töötingimused — Võrdne kohtlemine — Direktiiv 2000/78, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Siseriiklikud õigusnormid, millega nähakse ette erinev kohtlemine vanuse alusel — Lubamatus objektiivsete põhjenduste puudumisel — Lubamatus ka töölepingute puhul, mis sõlmiti enne direktiivi ülevõtmise tähtaja möödumist*

(Nõukogu direktiiv 2000/78, artikli 6 lõige 1)

4. *Ühenduse õigus — Põhimõtted — Võrdne kohtlemine — Diskrimineerimine vanuse alusel — Keeld — Siseriiklike kohtute kohustus*

1. EÜ artiklis 234 sätestatud eelotsusemenetluses on siseriiklik kohus, kes ainsana on otseselt kursis kohtuasja asjaoludega, kõige paremal positsioonil, et kohtuasja erilisust arvestades hinnata, kas eelotsus on asja lahendamiseks tarvilik. Järelikult kui siseriikliku kohtu esitatud eelotsuse küsimused käsitlevad ühenduse õiguse tõlgendamist, on Euroopa Kohus põhimõtteliselt kohustatud neile vastama.

seada, et siseriiklik kohus arvestab omalt poolt Euroopa Kohtule usaldatud ülesandega, mis seisneb liikmesriikide õigusemõistmisele kaasaaitamises, mitte aga üldistele või hüpoteetilistele küsimustele nõuandvate arvamuste koostamises.

(vt punktid 34–36)

Siiski leiab Euroopa Kohus, et tal on omaenda pädevuse hindamiseks kohustus kontrollida asjaolusid, mille alusel siseriiklik kohus Euroopa Kohtusse pöördus. Koostöö, mis eelotsusemenetluses on esmatähtis, tähendab nimelt

2. 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalise töö raamkõkkuleppe, mis kehtestati direktiiviga 1999/70, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööstuse ja Töandjate Konföderatsioonide Liidu (UNICE) ja Euroopa Riigisalusega Ette-

võtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkõkkulepet tähtajalise töö kohta, klausli 8 lõiget 3 – milles sätestatakse, et nimetatud kokkuleppe rakendamine ei õigusta töötajate üldise kaitstuse taseme alandamist kokkuleppega reguleeritavas valdkonnas – tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus siseriiklik õigusnorm, millega tööhõive edendamiseks seotud põhjustel ja sõltumatult raamkõkkuleppe rakendamiseks on vähendatud vanusepiiri, millest alates võib tähtajalise töölepingu sõlmida ilma piiranguteta.

põhjustatud, kui ei ole tõendatud, et vanusepiiri selliselt kehtestamine on kõikidest muudest asjaomase tööturu struktuuriga seotud kaalutlustest ja asjaomase isiku olukorrast sõltumata objektiivselt vajalik töötute vanema-ealiste isikute kutsealase integreerimise eesmärgi saavutamiseks, ja seega läheb see õigusnorm kaugemale sellest, mis on asjakohane ja vajalik taotletud eesmärgi saavutamiseks.

(vt punkt 54 ja resolutiivosa punkt 1)

3. Ühenduse õigust ja eelkõige direktiivi 2000/78, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 6 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune siseriiklik õigusnorm nagu põhikohtuasjas kohaldatu, millega lubatakse ilma piiranguteta tähtajalise töölepingu sõlmimist vähemalt 52-aastaseks saanud töötajaga tingimusel, et see ei ole otseselt seotud sama tööandjaga varem sõlmitud tähtajatu töölepinguga.

Seda tõlgendust ei mõjuta asjaolu, et vastava lepingu sõlmimise päeval ei olnud direktiivi 2000/78 ülevõtmise tähtaeg veel möödunud. Direktiivi ülevõtmiseks ette nähtud tähtaja jooksul peavad liikmesriigid hoiduma õigusnormide kehtestamisest, mis võivad direktiivis sätestatud eesmärgi tõsiselt kahjustada. Siinjuures ei oma tähtsust, kas asjakohane siseriiklik õigusnorm, mis on vastu võetud pärast asjaomase direktiivi jõustumist, on direktiivi ülevõtmisega seotud või mitte.

Niisugune õigusnorm ei ole kõnealuse direktiivi artikli 6 lõike 1 kohaselt

(vt punktid 65–68 ja 78 ning resolutiivosa punkt 2)

4. Siseriiklik kohus, kelle menetluses on kohtuasi, mis puudutab vanuse alusel võrdse kohtlemise põhimõtet, mis on üks ühenduse õiguse üldpõhimõte, peab oma pädevuse piires tagama ühenduse õigusest üksikisikutele tulenevate õiguste kaitse ja ühenduse õiguse täieulatusliku rakendamise ning jätma kohaldamata iga sellega vastuolus oleva siseriikliku õigusnormi, ja seda isegi juhul, kui sellest üldpõhimõttest juhin-

duva direktiivi – nagu direktiiv 2000/78, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – ülevõtmise tähtaeg ei ole veel möödunud.

(vt punktid 75 ja 77 ning resolutiivosa punkt 2)