

Kohtuasi C-133/21

Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1

Saabumise kuupäev:

3. märts 2021

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Efeteio Athinon (Ateena apellatsioonikohus, Kreeka)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

9. märts 2020

Hagejad:

VP

CX

RG

TR

ja teised

Kostja:

Elliniko Dimosio

Põhikohtuasja ese

Nõue maksta tähtjaliste lepingutega töötajate erinevast kohtlemisest tingitud palgavahe, kus ainukeseks eristamise kriteeriumiks on see, et nende lepingud on tööandja poolt või seaduse järgi liigitatud tähtjalisteks töölepinguteks.

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP)

sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 tõlgendamine (nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ), ELTL artikkel 267

Eelotsuse küsimused

- Kas direktiivi 1999/70/EÜ klausliga 4 on kooskõlas sellised riigisisised õigusnormid, nagu on kõne all käesolevas asjas ja mis näevad ette tähtajaliste lepingutega töötajate erineva kohtlemise seoses töötasuga direktiivi 1999/70/EÜ klausli 1 tähenduses võrreldes samaväärsete tähtajatu töölepinguga töötajatega, kui ainus eristamiskriteerium on see, et nende lepingud on tööandja poolt või seaduse järgi liigitatud tähtajalisteks töölepinguteks?
- Täpsemalt, kas direktiivi 1999/70/EÜ klausliga 4 on kooskõlas riigisisised õigusnormid, mis õigustavad töötajate erinevat kohtlemist seoses töötasuga seetõttu, et nad on töötanud tähtajalise töölepingu alusel, teades, et nende töö vastab tööandja püsivatele ja pikaajalistele vajadustele?

Asjakohased liidu õiguse sätted

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

Asjakohased riigisisese õiguse sätted

Presidendi dekreet nr 164/2004, millega kehtestatakse avaliku sektori tähtajalise lepinguga töötajaid käsitlevad sätted.

Seadus nr 3205/2003, millega kehtestatakse sätted riigiametnike ja -teenistujate (avalik-õiguslikud juriidilised isikud ja kohalikud omavalitsusasutused), alalises teenistuses relvajõudude töötajate töötasude kohta, mida laiendatakse Kreeka politseile, tuletõrjajatele ja rannikuvalve töötajatele, ning muud asjakohased sätted.

Seadus nr 3320/2005, millega kehtestatakse sätted riigitöötajate ja laiema avaliku sektori juriidiliste isikute ning kohalike omavalitsusasutuste töötajate kohta.

Asjaolude ja menetluse lühikokkuvõte

- 1 Hagejad võeti Kreeka riigi teenistusse erinevatel kuupäevadel, 2001.–2008. aastal, seejärel töötasid nad pidevalt ja katkematult kuni kohtumenetluse alustamiseni 2010. aastal (vt allpool punkt 3) alg- ja keskkoolihoonete koristajatena, esialgu järjestikuste lepingute või töösuhete alusel, mida kostja liigitas

„töövõtulepinguteks“, ning seejärel alates 2006. aasta detsembrist ja 2007. aasta jaanuarist tähtajatute eraõiguslike töölepingute alusel.

- 2 2005. aastal otsustasid Ypourgeio Ethnikis Paideias kai Thriskevmatoni [haridus-, teadus- ja usuasjade ministeeriumi (MPIC)] kesknõukogu ja pärast seda Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou [personalivaliku kõrgem nõukogu (ASEP)] asjakohaste meetmete abil pärast nendepoolsete päringute esitamist, et presidendi dekreeidi nr 164/2004 artikli 11 kohaldamise tingimused on täidetud. Seejärel võeti nad haridus-, teadus- ja usuasjade ministeeriumi 2006. ja 2007. aasta korralduste alusel kostja juurde tööle tähtjatu töösuhte alusel.
- 3 Nende sündmuste põhjal esitasid hagejad 10. juunil 2010 Monomeles Protodikio Athinonile (Ateena esimese astme kohus) hagi, väites, et kostjalt tuleks nõuda neile nende rahasummade tasumist, mis vastavad neile aastatel 2001–2008 makstud töötasude ning kostja juures töötavatele analoogse kvalifikatsiooniga töötajatele õigusnormide alusel ette nähtud töötasude vahele, võttes arvesse nende tööaega siis, kui nad töötasid töövõtulepinguks liigitatud lepingute alusel.
- 4 Ateena esimese astme kohus jättis lõpliku kohtuotsusega nr 2198/2011 hagi õigusliku aluse puudumise tõttu rahuldamata. Pärast seda, kui hagejad esitasid esimese astme otsuse peale apellatsioonkaebuse Efeteio Athinonile (Ateena apellatsioonikohus), rahuldab kõnealune kohus määrusega nr 1189/2016 apellatsioonkaebuse osaliselt ja kohustas kostjat maksma hagejatele hagiis sätestatud summad koos seadusjärgse intressiga.
- 5 Nii Kreeka riik kui ka hagejad esitasid Areios Pagosele (kassatsioonikohus) kassatsioonkaebuse. Vastusena apellatsioonkaebuses esitatud väidetele tegi Areios Pagos otsuse nr 570/2018, millega tühistati Efeteio Athinoni otsus nr 1189/2016 osas, milles ta tunnustas kõnealust palgavahet ajavahemiku eest, mis eelnes hagejate määramisele personaliplaanis ettenähtud ametikohtadele, ning kohtuasi saadeti tagasi sellelesamale kohtule.

Põhikohtuasja poolte peamised argumendid

- 6 Hagejad väidavad, et nad võeti tööle puhastustöötajatena ja et kostja poolt töövõtulepinguteks liigitatud lepingute alusel tegelesid nad kostja koolide puhastamisega. Nad väidavad, et nende töötingimused ja töö kestus näitavad, et tegemist on palgatööga, ja et nad allusid oma tööandja (Kreeka riik) juhtimispädevusele, kelle esindajad määrasid kindlaks nende tööülesannete täitmise koha, aja ja viisi.
- 7 Võttes arvesse, et neid diskrimineeriti seoses saadud tasuga, sest neile ei makstud seaduses nr 3205/2003 eraõigusliku tähtjatu töölepinguga avaliku sektori töötajatele ette nähtud tasu, väidavad hagejad, et sellise diskrimineeriva kohtlemise mis tahes objektiivse põhjuse puudumisel tekib kahtlus ETUC, UNICE ja CEEP sõlmitud tähtjalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 (edaspidi

„raamkokkulepe“) kohaldatavuses, nii nagu see on lisatud direktiivile 1999/70, mis on vahetult kohaldatav.

Eelotsusetaotluse põhjenduste lühikokkuvõte

- 8 Eelnimetatud kohtuotsuses nr 570/2018 leidis Areios Pagos, et need palgavahed ei saa põhineda seaduse nr 3320/2015 artiklil 1. Teisest küljest, mis puudutab seaduse nr 3320/2005 artikli 1 lõike 4 punkti a vastavust raamkokkuleppe klauslile 4, siis otsustati, et see säte ei ole vastuolus direktiivi 1999/70 sätetega, eriti raamkokkuleppe klausli 4 lõikega 1, milles on sätestatud, et 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.
- 9 Peale selle otsustas Areios Pagos eelnimetatud kohtuotsuses, et käesolevas asjas ei ole kõne all olevad töötingimused võrreldavad, nagu see on ette nähtud nimetatud klausliga, mille puhul tuleb arvesse võtta mitmeid tegureid, nagu töö laad, väljaõpe ja töötingimused. Seega ei saa järeldada, et hagejad on olukorras, mis on võrreldav alaliste töötajate olukorraga, mistõttu ei ole kohaldatav klausel 4, kuna erinev kohtlemine puudutab erinevaid olukordi. Selleks et see võrreldavuse tingimus oleks täidetud, ei piisa sellest, et hagejate töötasu ei oleks samaväärne sellega, mida said nende kolleegid, kes kuuluvad kostja koosseisuliste töötajate hulka, isegi kui neil on ühesugune kvalifikatsioon ja töö samadel tingimustel, ilma et oleks eraldi mainitud konkreetset töötajate kategooriat, kes töötavad tähtajatu palgatöö lepingu alusel, ning viidet mõlema kategooria tegevuste ja tööülesannete kohta.
- 10 Areios Pagos märgib samuti, et koolide koristamiseks tähtajaliste töövõtulepingute sõlmimist puudutav õigusnorm, niivõrd kui see ulatub tagasi ajavahemikku, mis järgneb riigisiseste õigusnormide direktiiviga 1999/70 kooskõlla viimisele (10. juuli 2002), ei näi olevat meelevaldne, vaid seda õigustab nende ülesannete eripära, mille täitmiseks lepingud sõlmiti, ja nende lepingute iseloomulikud tunnused klausli 5 lõike 1 punkti a tähenduses, arvestades, et need teenused on vajalikud stabiilsete ja pikaajaliste vajaduste täitmiseks seoses õppetöö toimumisega (koolihoonete puhastamine), mis ei nõua Kreeka riigilt tähtajatute palgatöö lepingute alusel koosseisuliste töötajate värbamist, vaid seda on samamoodi võimalik saavutada ka töövõtulepingute sõlmimise kaudu, olenemata sellest, kas need on sõlmitud juriidiliste isikutega (nt puhastusfirmadega) või füüsiliste isikutega. Seda seetõttu, et uute töölepingute või järjestikuste tähtajaliste töövõtulepingute sõlmimine, isegi kui need on korduvad või isegi alalised, kui objektiivsed põhjused seda õigustavad, ei kuulu raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a tähenduses, nagu käesoleval juhul, kõnealuse direktiivi kaitseraamistikku, mille eesmärk on vältida kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest raamkokkuleppe klausli 1 lõike 2 tähenduses.

- 11 Kassatsioonikohtu Areios Pagos sõnul ei erine eeltoodud kaalutlused asjaolust, et käesoleval juhul olid hagejad määratud personaliplaanis ettenähtud ametikohtadele eraõigusliku tähtajatu töösuhte alusel, kooskõlas direktiivi kohaselt heaks kiidetud presidendi dekreeedi nr 164/2004 artiklis 11 kehtestatud üleminekusättega. Artiklis 11 sisalduv säte, mis viitab üksnes presidendi dekreeedi artikli 5 lõike 1 sättele, mis käsitleb järjestikuste tähtajaliste töölepingute sõlmimise keeldu, mitte artikli 5 lõikele 2, mis lubab järjestikuste tähtajaliste töölepingute sõlmimist erandkorras, kui seda õigustavad objektiivsed põhjused, nagu on ette nähtud raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktis a, ilma et see säte näeks ette ajalised piirangud, on selles osas töötajate jaoks soodsam kui direktiiv.
- 12 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et käesolevas asjas põhjendavad hagejad palgavahe tunnustamise nõuet väitega, et tegelikult töötasid nad palgatöö (mitte töövõtulepingu) tingimuste alusel lähtuvalt õigussuhte korrektsest õiguslikust klassifikatsioonist. Nende kõrgema töötasu nõue tuleneb otseselt seadusest nr 3205/2003, mille sätteid laiendati ministri ühise dekreeediga eraõiguslike töölepingutega töötajatele.
- 13 Lisaks on raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud, et „tähtajalisi töötajaid ei kohelda vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe“. See klausel on juba riigisisesse õigusesse üle võetud muu hulgas presidendi dekreeedi nr 164/2004 artikliga 4 seoses avaliku sektoriga.
- 14 Erinevalt klauslist 5 järjestikuste tähtajaliste lepingute väärkasutamise vältimise kohta on diskrimineerimiskeeldu käsitlev klausel 4 selge ja täpne ning vahetult kohaldatav (15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-268/06: Impact, EU:C:2008:223, punkt 59 jj). Tõepoolest, Euroopa Liidu Kohus on järjekindlalt rõhutanud, et klausel 4 on põhjapaneva tähtsusega ning seda tuleb tõlgendada laialt ja mitte kitsendavalt. Tähtajalise töölepingu või -suhtega isikuid käsitatakse töötajatena direktiivi tähenduses, sõltumata sellest, kuidas liikmesriigi seadusandja seda tööd täpsemalt liigitab (13. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-307/05: Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, punkt 29). Lisaks tuleneb Euroopa Kohtu praktikast, et raamkokkuleppe klauslis 4 nimetatud töötingimused puudutavad ka tähtajalise töölepinguga töötajate erinevat kohtlemist (töötasu).
- 15 Sellest järeldub, et Kreeka õigusesse juba üle võetud raamkokkuleppe klausel 4 keelab põhimõtteliselt tähtajaliste töötajate mis tahes diskrimineerimise nende töötasu osas võrreldes alaliste töötajatega, kes täidavad samu või sarnaseid ülesandeid. Selleks et teha kindlaks, kas klausel 4 on käesolevas asjas kohaldatav, ja kontrollida, kas klauslit on rikutud või mitte, ei piisa sellest, et hagejate töötasu ei olnud samaväärne nende kostja koosseisulistest töötajatest kolleegide töötasuga, isegi kui neil on sama kvalifikatsioon ja nad töötavad samadel tingimustel, vaid on vaja konkreetselt uurida tähtajatu palgatöö lepingute alusel töötavate töötajate kategooriat, ning samuti iga töötajate kategooria tegevusi ja tööülesandeid.

- 16 Käesoleval juhul on tõendatud, et hagejad töötasid palgatöö tingimuste kohaselt, st oma tööandja (Kreeka riik) juhtimispädevuse alusel, kelle esindajad määrasid kindlaks nende töö tegemise koha, aja ja viisi. Järelikult ei töötanud hagejad tegelikult töövõtulepingute alusel, vaid palgatöö lepingute alusel ning seetõttu kuulusid nad mõiste „töötaja“ alla raamkokkuleppe klausli 1 tähenduses.
- 17 Just sel põhjusel tõstatab nende diskrimineeriv kohtlemine seoses saadud töötasuga, kuna neile ei makstud tasu, mis on seadusega ette nähtud riigiteenistujatele eraõiguslike tähtajatute töölepingute alusel, küsimuse raamkokkuleppe klausli 4 kohaldamise kohta, kuna puudub igasugune objektiivne põhjus, mis õigustaks sellist erinevat kohtlemist.
- 18 Seoses objektiivse põhjuse olemasoluga leidis Areios Pagos hiljutistes kohtuotsustes, et tähtjaliste töölepingutega töötajate erinev kohtlemine kuni nende muutmiseni tähtajatute töölepingutega töötajateks vastavalt presidendi dekreeidi nr 164/2004 artiklile 11 ja seaduse nr 3320/2005 artiklile 1 on põhjendatud asjaoluga, et nad on „teadlikult teinud tööd püsivate vajaduste rahuldamiseks”, kuid ei viidanud otseselt raamkokkuleppe klauslile 4. Seega on põhjendatud küsimus, kas see asjaolu on objektiivne põhjus, mis õigustab raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu kohaldamise välistamist.