

**Kohtuasi C-5/24 [Pauni]<sup>i</sup>**

**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1**

**Saabumise kuupäev:**

5. jaanuar 2024

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus:**

Tribunale ordinario di Ravenna (Ravenna esimese astme kohus, Itaalia)

**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

4. jaanuar 2024

**Hageja:**

P.M.

**Kostja:**

S.

**Põhikohtuasja ese**

Töökohale ennistamise taotlus, mille on esitanud töötaja, kelle tööleping üles öeldi haigusest tulenevatel põhjustel lubatud puudumise perioodi ületamise tõttu.

**Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus**

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 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), tõlgendamine.

<sup>i</sup> Käesoleva kohtuasja nimi on väljamõeldud nimi. See ei vasta ühegi menetluspoole tegelikule nimele.

## Eelotsuse küsimused

1. Kas direktiiviga 2000/78 on vastuolus riigisisene õigusnorm, mis näeb iga-aastaselt ajavahemikus 1.01–31.12 arvestatava 180 tasustatud haiguspäeva puhul ette õiguse töökoha säilitamisele, lisaks 120 täiendavat tasustamata puhkuse päeva (mida saab kasutada ainult korra) töötaja taotlusel, kuid ei näe ette erinevat korda puudega isikuks tunnistatud töötajate ja töötajate vahel, kellel ei ole puuet?
2. Kui leitakse, et põhjendustes kirjeldatud riigisisised õigusnormid kehtestavad abstraktselt kaudse diskrimineerimise, siis kas need õigusnormid järgivad igal juhul objektiivselt põhjendatavat seaduslikku eesmärki ja kas selle saavutamiseks kasutatavad vahendid on asjakohased ja vajalikud?
3. Kas mõistlik meede, mis on diskrimineerimise vältimiseks nõuetekohane ja piisav, võib seisneda selles, et nähakse ette töötaja taotlusel antav tasustamata puhkus, mis algab 120 haiguspäeva möödumisel ning mis takistab kuni viidatud puhkuse lõppemiseni töandjal töötajaga sõlmitud töölepingu üles öelda?
4. Kas mõistlikuks saab pidada meedet, mis seisneb töandja kohustuses anda 180 tasustatud haiguspäeva möödumisel täiendav tasustatud puhkuseperiood ja seda täielikult töandja kulul, ilma et ta saaks töös väljenduvat vastusooritust?
5. Kas töandja diskrimineeriva käitumise hindamiseks võib (töölepingu ülesütlemise seaduslikkuse või ebaseaduslikkuse tuvastamiseks) hinnata asjaolu, et ka töandja kulul tasustatud töösuhte säilitamiseks [võimalikult] antud lisaperioodi jooksul ei saanud puudega isik tööle naasta, kuna tema haigusseisund kestis edasi?

## Viidatud liidu õigus

Direktiiv 2000/78 (põhjendused 11, 12, 16, 17, 20 ja 21; artikkel 1, artikli 2 lõiked 1 ja 2, artikli 3 lõike 1 punkt c).

Euroopa Kohtu 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, (EU:C:2013:222); 18. jaanuari 2018. aasta kohtuotsus Ruiz Conejero, C-270/16 (EU:C:2018:17); 1. detsembri 2016. aasta kohtuotsus Daouidi, C-395/15 (EU:C:2016:917).

## Viidatud riigisisene õigus

Tsiviilseadustiku artikkel 2110, lõiked 1 ja 2:

„Kui seaduses [ei ole sätestatud] sotsiaalkaitse või -hoolekande samaväärseid vorme, tuleb töötajale õnnetuse, haiguse, raseduse või sünnituse korral maksta töötasu või hüvitist summas ja aja eest, mis on määratletud eriseadustes [...], tavade või õiglase kohtlemise alusel“.

Eelmises lõikes viidatud juhtudel on tööandjal õigus öelda leping üles [...] seaduses sätestatud ajavahemiku möödudes [...] tavade või õiglase kohtlemise alusel“.

20. mai 1970. aasta seadus nr 300 töötajate vabaduse ja väärkuse kaitsmisega, ühinemisvabadusega ja töökohal ametiühingu tegevusega ning töö tingimustega seotud sätete kohta (legge 20 maggio 1970, n. 300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento; edaspidi „töötajate põhikiri“) (*GURI* nr 131 regulaarne lisa, 27.5.1970), artikkel 5:

„Tööandjal on keelatud kontrollida tema alluvuses oleva töötaja haigusest või õnnetusest tulenevat tervislikku seisundit või puuet.

Puudest tulenevate töölt puudumiste kontrolli võib teostada ainult pädevate sotsiaalkindlustusasutuste järelevalveteenistuste kaudu, mis peavad kontrolli läbi viima siis, kui tööandja seda taotleb.“

Turismisektori ettevõtjate töötajate kollektiivlepingu (contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del settore turismo, edaspidi „turismisektori kollektiivleping“) mitmed sätted, eelkõige artikkel 173 (töökoha säilitamine 180 päevaks töötaja haiguse või õnnetusjuhtumi korral), artikkel 174 (tasustamata puhkus 120 päeva kestel, mis järgnevad viidatud 180-päevasele töökoha säilitamise perioodile) ja artikkel 175 (eelnevatest sätetest tehtav erand vähihaiguseid põdevate töötajate kasuks).

### **Asjaolude ja menetluse lühiülevaade**

- 1 Hageja P.M. võeti tähtajalise lepingu alusel ettekandjana tööle 1. septembril 2021. Töösuhe muudeti 1. jaanuarist 2022 tähtajatuks.
- 2 Tööandjal, äriühingul S. on keskmiselt 7 töötajat ning ta tegeleb toitlustustegevusega.
- 3 Alates 18. juunist 2022 puudub P.M. töölt, kuna esimese esitatud arstitõendi kohaselt, mis on koostatud tai keeles ja tõlgitud itaalia keelde, esines tal „aneürüsmi purunemine“. Arstitõend põhjendas töölt puudumist 18. juunist 8. augustini 2022.
- 4 Kuna töökohalt puudumine kestis katkematult 8. jaanuarini 2023, ültes tööandja P.M.-iga töölepingu üles pärast seda, kui ta oli 180 päeva puudunud, st 19. detsembril 2022.
- 5 Itaalia õigus näeb töötaja haiguse või õnnetusjuhtumi korral ette nn „töökoha säilitamise perioodi“, st tasustatud 180-päevase töölt puudumise ajavahemiku, mille kestel ei või tööandja töötajaga töölepingut üles öelda. Töötaja taotlusel võib seda ajavahemikku täiendavalt pikendada 120 (tasustamata) päeva võrra ainult

ühe korra. Kõnealuse ajavahemiku möödudes võib töötaja töölepingu üles öelda, välja arvatud vähihaiguste korral.

- 6 Sama ajavahemiku jooksul, konkreetselt 4. novembril 2022, taotles P.M. halduskorras oma invaliidsuse tunnustamist. Tema invaliidsust tunnustati 17. veebruaril 2023, 35% ulatuses. P.M. tunnustati ka puudega isikuks selle valdkonna Itaalia õigusnormide kohaselt.
- 7 S. ei olnud teadlik viidatud haldusmenetlusest, mis muu hulgas lõpetati kaks kuud pärast töölepingu ülesütlemist. Ainus dokument, mis tööandjat S.-i töötaja P.M.-i töölt puudumise põhjustest teavitas, oli eespool punktis 3 viidatud taikeelne tõend.
- 8 Haigusseisund kestis edasi ka 2023. aastal, nagu tuleneb täiendavalt esitatud arstitõenditest, millest viimane väljastati 2023. aasta augustis.
- 9 Eelnevat arvestades esitas P.M. temaga 19. detsembril 2022 töölepingu ülesütlemise peale hagi, nõudes lisaks õigust naasta töökohale (või teise võimalusena, et talle makstaks 15 kuu palk), hüvitist nende kuude palga ulatuses, mida ta ei ole saanud lepingu ülesütlemise kuupäevast kuni kohtuotsuse tegemiseni, sotsiaalkindlustusmaksete tasumist, mida ei ole sel samal ajavahemikul tasutud ja mittevaralise kahju hüvitist summas 10 000 eurot.
- 10 S. ei ilmunud kohtusse ega esitanud vastuväiteid.

### **Põhikohtuasja poolte peamised argumendid**

- 11 P.M. esitab ainsa väite, mis käsitleb sisuliselt temaga töölepingu ülesütlemise diskrimineerivat laadi, arvestades, et Itaalia õigusnormides ette nähtud töökoha säilitamise perioodi kohaldatakse töötajatele üldiselt ning see ei võta arvesse puude esinemist.

### **Eelotsusetaotluse põhjenduste lühiülevaade**

- 12 Viidanud Euroopa Kohtu kahele otsusele HK Danmark ja Ruiz Conejero, sedastab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et esimeses kohtuasjas käsitleti ülesütlemise etteteatamise pikkusega seotud küsimust, mitte seda, kas tööandjal on õigus töösuhe lõpetada või mitte, samas kui teises kohtuasjas käsitleti Hispaania õiguse instrumenti, mille eesmärk on võidelda töölt puudumisega ning seega küll lühikeste ja katkendlike, kuid seaduslike puudumistega, nähes ette tööandja võimaluse tööleping üles öelda. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses pooleliolevas kohtuasjas on aga tegemist tööandja õigusega tööleping üles öelda töötaja pikaajalise töölt puudumise tõttu.
- 13 Kummalgi eespool viidatud juhul ei tekkinud Euroopa Kohtul mingit vajadust käsitleda direktiivi 2000/78 põhjenduses 17 sisalduvat põhimõtet, mille kohaselt direktiiviga „ei nõuta sellise isiku palkamist, ametialast edutamist, tööl hoidmist

või koolitust, kes ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase tökohaga seotud olulisi ülesandeid või läbima vastavat koolitust, aga see ei piira kohustust võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks“.

- 14 Esimese küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas Itaalia õigusnorm on kooskõlas kaudse diskrimineerimise keeluga osas, milles see näeb ette töösuhte säilitamise sama ajavahemiku jooksul kõikidele töötajatele, sõltumata puude olemasolust.
- 15 Itaalia õigusnormid näevad ette 180-päevase töösuhte säilitamise perioodi (mida saab töötaja taotlusel ühe korra täiendavalt pikendada 120 tasustamata puhkuse päeva võrra) iga kategooria töötajate puhul, välja arvatud vähihaiguste all kannatavate isikute puhul (kellele ei ole ajalisi piiranguid ette nähtud), ning nendes ei ole sätestatud puudega isikute sõnaselget erinevat kohtlemist. 180-päevast perioodi arvutatakse kalendriaasta põhjal (1. jaanuarist 31. detsembrini) ja see algab järgmise aasta 1. jaanuarist uuesti.
- 16 Diskrimineerimisega võib mitte tegemist olla, kui esiteks on töösuhte säilitamise periood nii pikk, et see annab tagatise töötajale, kellel on suurem haigestumisrisk (ehk puudega isikule), ja teiseks võib haigus, millega kaasneb pikaajaline piirang, „kuuluda mõiste „puue” alla direktiivi 2000/78 tähenduses“ (kohtuotsus HK Danmark, punkt 41).
- 17 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on Itaalia õigusnormides ette nähtud töösuhte säilitamise periood nii pikk, et seda kohaldatakse peaaegu eranditult kaitse tagamiseks juhtudel, mil töölt puuduti puude, mitte pelgalt „tavalise“ haiguse tõttu.
- 18 Märkinud, et liidu õiguses ei ole puudega isikule ette nähtud töösuhte säilitamise perioodi konkreetset pikkust ning et Itaalia seadusandjal on järelikult ulatuslik kaalutusõigus, rõhutab eelotsusetaotluse esitanud kohus tõsiseid tagajärgi, mis järgneksid, kui niisugusel juhul tuvastatakse puudega töötaja kaudne diskrimineerimine: sisuliselt oleksid kõik töölepingu ülesütlemised tühised ja ka väikseid äriühinguid tuleks kohustada maksma 25–30 kuupalka, mis viiks reeglina majandustegevuse lõpetamiseni.
- 19 Seoses teise küsimusega, juhul kui tuvastatakse kaudse diskrimineerimise olemasolu, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus teha Euroopa Kohtul otsuse selle diskrimineerimise põhjendatuse kohta, arvestades seaduslikku eesmärki, mis seisneb kompromissis, mis kaitseb esiteks haigust põdevat töötajat, kelle töökoht säilitatakse pikaajaliselt, ja teiseks tööandjat, kellel võimaldatakse üles öelda töösuhe, mida ei ole võimalik tõhusalt täita.
- 20 Seoses rakendatud meetmete asjakohasusega märgitakse, et haigust käsitlevad Itaalia õigusnormid näivad kaitsvat eelkõige puudega isikuid, arvestades, et need tagavad niisuguse hulga haiguse tõttu puudumisi, mis võivad reeglina koguneda üksnes puudega isikul.

- 21 Ainult siis, kui töösuhte säilitamise periood on läbi, võib eelistada tööandja majanduslikke ja korralduslikke huve.
- 22 Seoses rakendatud meetmete vajalikkusega märgitakse, et Itaalia õigusnormides on ette nähtud ülesütlemise õigus töösuhte ilmselge objektiivse ebatõhususe korral (st kui haiguslehel viibitud aeg ületab ühes kalendriaastas haiguslehel mitteviibitud aega).
- 23 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on riigisisesed õigusnormid kompromissi tulemus ettevõtte töökorralduse ja töötaja haiguse ajal töökoha säilitamise huvi vahel, kuid see on ka puudega isiku privaatsuse tagamise vajaduse tulemus, kuna puudega isik ei pea tööandjale avaldama ei oma puudega isiku staatust ega ka haiguse tõttu puudumise põhjusi. Tööandjal on aga sõnaselgelt keelatud (töötajate põhikirja artikkel 5) teostada töötaja isiku suhtes tervisekontrolle.
- 24 Riigisisesete õigusnormide kohaselt ei tea tööandja järelikult töötaja puudumise põhjust, kuna ta ei saa tõendeid diagnoosi (st haiguse põhjuse) kohta, vaid ainult prognoosi kohta.
- 25 Sellest tuleneb, et kui tööandja kasutab võimalust tööleping üles öelda töötaja pikaajaliste puudumiste alusel, teeb ta seda haigusest tuleneva puudumise põhjusi teadmata ning ta ei ole võimeline konkreetselt ennustama puude olemasolu või puudumist, kuna see nõuaks patsiendi kõikide tervisedokumentide täielikku esitamist.
- 26 Kuna oluline ei ole mitte haigus ise, vaid sellega kaasnev võimalik toime töökeskkonnale – toime, mis käesoleval juhul väljendus ainult pikaajalises töölt puudumises –, siis tuleks selleks, et teada, kas kõnealune piirang on pikaajaline – ja seega, kas töötajal on puue – olla teadlik konkreetselt põhjusest, mis on mitmel omavahel seotud puudumisel, mis on sellised, et need kujutavad endast „pikaajalist piirangut“.
- 27 Seetõttu puudub igasugune tähendus sellel, et tööandja võib – niisugustes kohtuvaidlustes, nagu käesolev – olla teadlik „töötaja puudest“, kuna puudega isik võib töölt puududa tavapärasel põhjustel.
- 28 Sellest seisukohast võivad olla kokkusobimatamatud nõue kaitsta puudega isikuid hüpoteetilise eelistava erikorra kohaldamise kaudu ja nõue kaitsta puudega isiku meditsiinilist privaatsust.
- 29 Lisaks ei oleks tööandja juhul, kui talle heidetaks ette väärkäitumist, tegelikult reeglina süüdi, kuna (puudumiste diagnoosidest teadmatuse tõttu) subjektiivne koosseis - tahtlus või raske hooletus – ei ole täidetud.
- 30 Samuti, kuna tööõiguse riigisisesed sätted ei näe ette kahju hüvitamise võimalust, mis ei sõltu kahju tekitaja osas subjektiivse koosseisu tingimuse täidetusest, näib sellise vastutuse tekkimine üksnes kaudse diskrimineerimise objektiivse koosseisu alusel (ka hüpoteetilisele) liiga koormav.

- 31 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab seejärel, et Itaalia õigusnormid (eelkõige 12. märtsi 1999. aasta seadus nr 68, Sätted puudega isikute töötamise õiguse kohta (legge 12 marzo 1999, n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili)) kaitsevad puudega isikut ka väljaspool töösuhet ja üldisemalt tööturul: tööandjad, kelle alluvuses töötab rohkem kui 14 töötajat, peavad reserveerima varieeruva osa töökohtadest puuetega isikutele, kes võetakse tööle erinimekirjadest ja kelle puudega isiku staatust eelnevalt kontrollitakse.
- 32 Viimasena on oht, et kui lepingu (töökoha säilitamise perioodi lõpus) ülesütleamise seadusliku õiguse kohaldamise piirid muutuksid põhjendamatult ebakindlaks, võib see ülesütleamise ülemäära riskantseks ja koormavaks muuta, mis viiks lepingust ülesütleamise *de facto* kehtetuks tunnistamiseni, ohustades sel viisil tõsiselt ettevõtja või äritegevuse juhtimist.
- 33 Viimasena võib võimalik kaudne diskrimineerimine eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates igal juhul täita seaduslikkuse, asjakohasuse ja vajalikkuse kriteeriumeid.
- 34 Kolmanda küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus meetmete kohta, mida saab abstraktses tähenduses võtta. Tema arvates kinnitab õigusnormides juba ette nähtud võimalikest mõistlikest meetmetest erinevate meetmete võimalik puudumine nende õigusnormide vajalikkust ja seega ülesütleamise seaduslikkust.
- 35 Itaalia õigusnormides ette nähtud meetmetest tõstab ta esile eelkõige turismisektori kollektiivlepingus sisalduva tasustamata puhkuse töötaja taotlusel, ning palub Euroopa Kohtul hinnata selle mõislikkust ja piisavust diskrimineeriva kohtlemise vältimise eesmärgil.
- 36 Asjaolu, et viidatud puhkust peab taotlema töötaja, tuleneb ilmselt faktist, et töötaja on ainus, kelle käsutuses on vajalikud dokumendid ning kes on oma võimalikust puudega isiku staatusest teadlik. Lisaks on töötaja kahtlemata isik, kes on huvitatud töösuhete võimaliku pikendamise saavutamisest.
- 37 Teisalt võiks ka tööandja võimalikku teadlikkust (nagu käesoleval juhul) puudumiste teatud põhjustest vaevalt arvesse võtta sellele tööandjale kohustuse kehtestamise eesmärgil, eelkõige juhul, kui sellest otseselt huvitatud töötaja ei ole niisugust võimalust kasutanud.
- 38 Seoses neljanda küsimusega viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus kahele muule teoreetiliselt kasutatavale vahendile, mille rakendamine võib aga olla küsitav ja mis võivad seega olla potentsiaalselt ebamõistlikud.
- 39 Esimene seisneb selles, et töökoha säilitamise perioodi arvestuse hulgast jäetakse välja puudest tingitud puudumised. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on see meede aga vastuolus direktiivi 2000/78 põhjendusega 17, arvestades, et see võib takistada alalise töövõimetusega töötajaga töösuhete lõpetamist, millest tulenevalt on seejärel lubatavad potentsiaalselt määramata ajavahemikuga puudumised.

- 40 Teine seisneb selles, et puudega isiku puhul lubatakse pikemaajalist töökoha säilitamise tasustatud perioodi, mis on ilmselt erinev turismisektori kollektiivlepingus ette nähtud 120-päevasest tasustamata puhkusest. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab aga, et kõnealuse meetmega kaasneks ebakindlus, mis tuleneb tähtaja määramisest tööandja poolt, kes ei ole töötaja tervishoiualastest dokumentidest teadlik. See ohustaks õiguskindlust ja ülesütlemise seaduslikkust, kuna asja hiljem arutav kohus võib tööandja poolt antud lisaperioodi liiga lühikeseks pidada. Lisaks võib ka teine meede olla vastuolus põhjenduses 17 nõutud kaitsega.
- 41 Samuti on vaja küsida, kas on mõistlik, et tööandja peab kandma (ka olulise) majandusliku kulu, mis ei ole suunatud töötaja poolt vastusoorituse täitmisele, vaid on vastusooritusest täiesti sõltumatu.
- 42 Viienda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul hinnata mõistliku meetme võtmata jätmise ja ülesütlemise vahelise põhjusliku seose seisukohast võimalust kontrollida, kas puudega isikule töösuhte peatamise lisaperioodi võimalik andmine oleks tal võimaldanud tegelikult tööle naasta ja seega töölepingu ülesütlemist vältida.
- 43 Käesoleval juhul kvalifitseeriti P.M. ka 20 päeva pärast viidatud 180 päeva möödumist „haiguslehel viibivaks“. Lisaks oli P.M.-i tervislik seisund ka mitu kuud pärast temaga töölepingu ülesütlemist selline, et see ei võimaldanud tal tööle naasta. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib, kas viidatud elementi – kuigi see on töölepingu ülesütlemisest hilisem – saab või võib võtta arvesse, et hinnata tööandja võimalikku diskrimineerivat käitumist. Sellise tööandja – ka väikeettevõtja või tööandja, kes ei ole ettevõtja –, kes on töötajaga töölepingu üles öelnud olemasolevate õigusnormide alusel, mis juba näevad ette kaitse pikaajaliste puudumiste korral, sanktsioneerimine kahju hüvitamises seisnevate oluliste tagajärgedega asjaolu eest, et ta ei andnud töötajale töökoha säilitamise (tasustatud) lisaperioodi, olukorras, kus töötaja ei ole igal juhul võimeline tööle naasma ka lisatähtaja jooksul, võib olla ülemäärane.
- 44 Kokkuvõttes tõstatab eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtluse, et Itaalia õigusnormide alusel võib olla võimatu kaudse diskrimineerimise täpne ja osaline korrigeerimine, millega ei kaasne olulist kahju muude asjassepuutuvate huvide jaoks, asetades nii ohtu süsteemi üldise lähenemisviisi – mida iseloomustab töösuhte peatamise maksimaalse perioodi kindlakstegemine, puudega isiku eraelu kaitse, tööandja kaitse seoses subjektiivse koosseisuga töölepingu ülesütlemise hetkel ja sotsiaalkindlustuse toimimine –, mille osas jäetakse kaalutusõigus seadusandjale. Seetõttu võivad kehtivad õigusnormid olla selles osas vajalikud.
- 45 Viimasena palub eelotsusetaotluse esitanud kohus kohtuasja läbi vaadata kiirendatud menetluses Euroopa Kohtu kodukorra artikli 105 lõike 1 tähenduses. Seejuures tugineb ta menetluse mõistliku kestuse põhimõttele ja vajadusele tagada töötajale vajalik kiirus töökohale ennistamise korral ja see, et tööandjat ei



koormaks kohtuvaidluse kaotamise korral ülemäärane hüvitise summa, arvestades, et see summa on seotud kohtuotsuse tegemise kuupäevaga.

TÖÖDOKUMENT