Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kaheksas koda)

8. oktoober 2020*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Artiklid 1, 2 ja 3 – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Klausel 4 – Diskrimineerimiskeelu põhimõte – Meede, mille kõrgkool on võtnud riigisisest õigust kohaldades – Korralise õppejõu staatuse säilimine pärast seaduses ette nähtud pensioniikka jõudmist – Võimalus, mis on üksnes doktorantide juhendaja staatusega õppejõududel – Õppejõud, kellel see staatus puudub – Tähtajalised töölepingud – Madalam töötasu korraliste õppejõududega võrreldes

Kohtuasjas C-644/19,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Curtea de Apel Alba Iulia (Alba Iulia apellatsioonikohus, Rumeenia) 27. mai 2019. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 28. augustil 2019, menetluses

FT

versus

Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu

GS jt,

HS,

Ministerul Educației Naționale,

EUROOPA KOHUS (kaheksas koda),

koosseisus: koja president N. Wahl, kohtunikud F. Biltgen (ettekandja) ja L. S. Rossi,

kohtujurist: M. Bobek,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– FT, esindaja: *avocat* D. Târşia,

* Kohtumenetluse keel: rumeenia.

– Rumeenia valitsus, esindajad: E. Gane, A. Rotăreanu ja S.-A. Purza,

– Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek ja C. Gheorghiu,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada 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), artiklit 1, artikli 2 lõike 2 punkti b ja artiklit 3 ning 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe“) klausli 4 lõiget 1, mis on ära toodud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), lisas.

2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses ühelt poolt FT ja teiselt poolt Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu (edaspidi „ülikool“), GSi jt, HSi ning Ministerul Educației Naționale'i (haridusministeerium, Rumeenia) vahel FT töökoha töötingimuste üle ülikoolis pärast seda, kui ta oli jõudnud seaduses sätestatud pensioniikka.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 2000/78

3 Direktiivi 2000/78 artikli 1 kohaselt on selle direktiivi eesmärk kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.

4 Direktiivi artikli 2 lõigetes 1 ja 2 on ette nähtud:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:
   i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud […]“.

5 Kõnealuse direktiivi artikli 3 lõikes 1 on sätestatud:

„Ühendusele antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

[…]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu;

[…]“.

Direktiiv 1999/70

6 Direktiivi 1999/70 põhjenduses 17 on märgitud:

„raamkokkuleppes kasutatud mõistete puhul, mida seal ei ole konkreetselt määratletud, lubab direktiiv liikmesriikidel need määratleda kooskõlas siseriikliku õiguse või praktikaga, nagu seda tehakse samalaadseid mõisteid kasutavate muude sotsiaalvaldkonda käsitlevate direktiivide puhul, tingimusel et kõnealused määratlused järgivad raamkokkuleppe sisu“.

Raamkokkulepe

7 Raamkokkuleppe klauslis 3 on sätestatud:

„1. Käesolevas kokkuleppes tähendab „tähtajaline töötaja“ isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhte lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine.

2. Käesolevas kokkuleppes tähendab „võrreldav alatine töötaja“ töötajat, kellel on samas asutuses määramata tähtajaga tööleping või töösuhe, mis on sõlmitud sama või samalaadse töö või tegevuse kohta, võttes arvesse erialast ettevalmistust ja oskusi. Kui samas asutuses ei ole võrreldavat alatist töötajat, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale.“

8 Raamkokkuleppe klausli 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte“ lõikes 1 on sätestatud:

„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.“

Rumeenia õigus

9 Rumeenia 5. jaanuari 2011. aasta riikliku hariduse seaduse nr 1/2011 (legea n 1/2011 a educației naționale, *Monitorul Oficial*, I osa, nr 18, 10.1.2011) põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kehtinud redaktsiooni (edaspidi „seadus nr 1/2011“) artikli 118 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Riiklik kõrgharidussüsteem põhineb järgmistel põhimõtetel:

a) ülikoolide autonoomia põhimõte;

[…]

2. Kõrgkoolis ei ole lubatud diskrimineerida vanuse, etnilise kuuluvuse, soo, sotsiaalse päritolu, poliitiliste või usuliste veendumuste, seksuaalse sättumuse või muude asjaolude tõttu, välja arvatud seadusega ette nähtud positiivsed meetmed.“

10 Seaduse nr 1/2011 artikli 123 lõikes 2 on sätestatud:

„Ülikooli autonoomia annab akadeemilisele kogukonnale õiguse määrata kindlaks oma missioon, institutsiooniline strateegia, struktuur, tegevusalad, organisatsioon ja toimimine, vara ja inimressursside haldamine, pidades seejuures rangelt kinni kehtivatest õigusnormidest.“

11 Seaduse nr 1/2011 artiklis 289 on sätestatud:

„1. Õppejõud ja teadurid lähevad pensionile 65. eluaasta täitumisel.

[…]

3. Avalike, era- ja konfessioonipõhiste ülikoolide senatid võivad ametialase tulemuslikkuse kriteeriumide ja majandusliku olukorra alusel otsustada, et õppejõud või teadur võib ka pärast pensioniikka jõudmist jätkata tööd tähtajalise üheaastase lepingu alusel, mida võib ülikooli põhikirja kohaselt aasta kaupa pikendada, ilma et sellele kehtiks vanusepiirang. Ülikooli senat võib otsustada anda pensioniikka jõudnud õppejõududele emeriitprofessori aunimetuse tipptasemel õppe- ja teadustöö eest. Pensionieas õppejõududele võib töötasu maksta tunnipõhiselt.

[…]

6. Erandina lõikes 1 sätestatust võivad kõrgkoolid juhul, kui nad ei suuda kohti korraliste töötajatega täita, näha ette korralise õppejõu ja/või teaduri staatuse säilimise koos kõigi sellest tulenevate õiguste ja kohustustega, lähtuvalt akadeemiliste tulemuste iga-aastasest hindamisest ülikooli senati vastuvõetud metoodika kohaselt.

7. Pensionieas õppejõudude uuesti korraliste töötajate hulka arvamine toimub ülikooli senati heakskiidul lõikes 6 nimetatud metoodika kohaselt igal aastal, kusjuures sellistel töötajatel säilivad enne pensioniikka jõudmist õppejõuna töötamisest tulenevad õigused ja kohustused, tingimusel et pensioni maksmine peatatakse ajaks, mil töötaja on uuesti tööl.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

12 Aastatel 1994–2015 töötas FT ülikoolis õppetööd läbiviiva korralise dotsendina tähtajatu töölepingu alusel.

13 Kuigi FT jõudis 11. juunil 2015 seaduses ette nähtud pensioniikka, milleks oli 65 eluaastat, võis ta ülikooli otsuse alusel säilitada alates sellest kuupäevast kuni 30. septembrini 2015 oma korralise õppejõu staatuse 2014.–2015. õppeaastal.

14 Seejärel jättis ülikooli haldusnõukogu rahuldamata FT taotluse säilitada korralise õppejõu staatus 2015.–2016. õppeaastal, kuna see taotlus ei olnud kooskõlas ülikooli senati 28. septembri 2015. aasta otsusega nr 3655 vastu võetud „metoodikaga korralise õppejõu staatuse säilimise kinnitamise kohta pärast 65-aastaseks saamist“ (edaspidi „metoodika“). Metoodika kohaselt oli seaduse nr 1/2011 artikli 289 lõikes 6 ette nähtud võimalus säilitada pärast sellesse vanusesse jõudmist korralise õppejõu staatus antud üksnes õppejõududele, kellel oli doktorantide juhendaja staatus. Metoodika muutmise tulemusel kadus see võimalus nende jaoks alates 1. oktoobrist 2016.

15 Kuna FT taotlus jäeti rahuldamata, sõlmis ta alates 2016. aastast ülikooliga sama akadeemilise töö kohta, mida ta oli seni teinud, järjestikuseid tähtajalisi lepinguid vastavalt „tunnipõhise tasustamise“ süsteemile, milles ette nähtud töötasu oli madalam kui korralistele õppejõududele makstud tasu.

16 Tribunalul Sibiu'le (Sibiu esimese astme kohus, Rumeenia) esitatud töövaidlushagis vaidlustas FT ülikooli otsuse, milles märgiti, et tema kui korralise õppejõu staatus lõppes 1. oktoobril 2015, kuna ta oli jõudnud seaduses ette nähtud pensioniikka. Nimetatud kohus jättis hagi rahuldamata ja tuvastas, et direktiiviga 2000/78 keelatud diskrimineerimist, mida väitis FT, ei ole toimunud. See otsus jõustus pärast seda, kui Curtea de Apel Alba Iulia (Alba Iulia apellatsioonikohus, Rumeenia) oli selle muutmata jätnud.

17 Lisaks jättis Tribunalul Alba (Alba esimese astme kohus, Rumeenia) rahuldamata FT poolt halduskohtumenetluses esitatud kaebuse, milles ta palus tühistada haldusaktid, mille alusel ülikool keeldus rahuldamast tema taotlust säilitada tema staatus korralise õppejõuna.

18 Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes menetleb selle otsuse peale esitatud apellatsioonkaebust, märgib, et põhikohtuasi puudutab asjaolu, mille kohaselt on metoodika alusel võimalus säilitada pärast seaduses ette nähtud pensioniikka jõudmist korralise õppejõu staatus üksnes neil õppejõududel, kellel on doktorantide juhendaja staatus. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib täpsemalt, kas sellise piirava kriteeriumi kehtestamine kujutab endast kaudset diskrimineerimist, arvestades asjaolu, et selle kriteeriumi kohaldamise tulemusel sõlmitakse ka järjestikused tähtajalised töölepingud, mille puhul töötasu on madalam. Jaatava vastuse korral soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas ta võib eirata sellise liikmesriigi kohtu jõustunud otsuse mõju, milles leiti, et põhikohtuasjas kõne all olev olukord ei kujuta endast direktiiviga 2000/78 vastuolus olevat diskrimineerimist.

19 Neil asjaoludel otsustas Curtea de Apel Alba Iulia (Alba Iulia apellatsioonikohus, Rumeenia) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi 2000/78 artiklit 1, artikli 2 lõike 2 punkti b ja artiklit 3 ning raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et põhikohtuasjas käsitletava meetme taoline meede – mis võimaldab tööandjal ette näha, et 65-aastaseks saanud isikud võib korralise töötajana endiselt tööle jätta samade õigustega, mis olid neil enne pensioniikka jõudmist, ainult juhul, kui neil on doktorantide juhendaja staatus, seades halvemasse olukorda teised samas olukorras olevad isikud, kellel oleks see võimalus juhul, kui leiduks vabu kohti ning kui nad vastaksid kutsealaseid tulemusi puudutavatele nõuetele, ning mis võimaldab sundida isikuid, kellel ei ole doktorantide juhendaja staatust, sõlmima sama akadeemilise tegevuse kohta järjestikusi tähtajalisi töölepinguid, mille kohaselt makstakse „tunnipõhist“ töötasu, mis on madalam kui korralisel ülikooli õppejõul – kujutab endast nende sätete tähenduses diskrimineerimist?

2. Kas liidu õiguse eelisjärjekorras kohaldamist (liidu õiguse esimuse põhimõtet) võib tõlgendada nii, et see lubab jätta liikmesriigi kohtul kohaldamata selle riigi kohtu jõustunud kohtulahendi, milles on tuvastatud, et kirjeldatud faktilises olukorras on direktiivi 2000/78/EÜ järgitud ning diskrimineerimist ei esine?“

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus

20 Rumeenia valitsus vaidlustab oma kirjalikes seisukohtades eelotsusetaotluse vastuvõetavuse. Ta leiab esiteks, et liidu õiguse tõlgendamine, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus palub, ei ole vajalik põhikohtuasja lahendamiseks, mida saab teha ainult kõnealust liidu õigust üle võtvate riigisiseste õigusnormide alusel, ning teiseks, et nimetatud kohus ei ole piisavalt selgitanud nende liidu õigusnormide valikut, mille tõlgendamist ta taotleb, ega seost, mida ta nende õigusnormide ja põhikohtuasjas kohaldatavate riigisiseste õigusnormide vahel näeb.

21 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on üksnes asja menetleva ja selle lahendamise eest vastutava liikmesriigi kohtu ülesanne kohtuasja eripära arvesse võttes hinnata nii eelotsusetaotluse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Seega, kui küsimused on esitatud liidu õigusnormi tõlgendamise kohta, on Euroopa Kohus üldjuhul kohustatud vastama (19. novembri 2019. aasta kohtuotsus A. K. jt (kõrgeima kohtu distsiplinaarkolleegiumi sõltumatus), C-585/18, C-624/18 ja C-625/18, EU:C:2019:982, punkt 97 ning seal viidatud kohtupraktika).

22 Sellest järeldub, et eeldatakse, et liidu õigust puudutavad küsimused on asjakohased. Euroopa Kohus võib keelduda liikmesriigi kohtu esitatud eelotsuse küsimusele vastamast vaid siis, kui on ilmne, et taotletaval liidu õigusnormi tõlgendusel puudub igasugune seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (19. novembri 2019. aasta kohtuotsus A. K. jt (kõrgeima kohtu distsiplinaarkolleegiumi sõltumatus), C-585/18, C-624/18 ja C-625/18, EU:C:2019:982, punkt 98 ning seal viidatud kohtupraktika).

23 Käesoleval juhul ei ole ilmne, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustes mainitud liidu õigusnormid, mis puudutavad keelatud diskrimineerimist töö saamisel ja töösuhetes, ei ole põhikohtuasjaga kuidagi seotud. Seevastu küsimus, kas põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisesed õigusnormid ja viis, kuidas ülikool neid rakendas, kujutavad endast sellist diskrimineerimist, kuulub kohtuasja sisuliste küsimuste alla.

24 Lisaks tuleb märkida, et kuigi eelotsusetaotluse põhjendused on küll napisõnalised, võimaldavad need siiski mõista, et põhikohtuasjas käsitletakse ülikooli õppejõudude, kes jätkavad töötamist pärast seaduses ette nähtud pensioniikka jõudmist, väidetavat erinevat kohtlemist selle alusel, kas neil on doktorantide juhendaja staatus või mitte, ning et Euroopa Kohtult küsitakse, kas selline erinev kohtlemine on vastuolus esimese eelotsuse küsimuse tekstis viidatud liidu õiguse sätetega. Kuna eelotsusetaotlus sisaldab lisaks piisavat ülevaadet asjasse puutuvast riigisisesest faktilisest ja õiguslikust olukorrast, tuleb tõdeda, et käesoleval juhul vastab eelotsusetaotlus Euroopa Kohtu kodukorra artikli 94 nõuetele.

25 Eespool esitatust järeldub, et eelotsuse küsimused on vastuvõetavad.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

Esimese küsimuse esimene osa

26 Esimese küsimuse esimese osaga soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artikleid 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus selliste riigisiseste õigusnormide kohaldamine, mille kohaselt võivad ülikooli õppejõududest, kes jätkavad seal töötamist pärast seaduses ette nähtud pensioniikka jõudmist, vaid doktorantide juhendaja staatusega õppejõud säilitada oma korralise õppejõu staatuse, samas kui õppejõud, kellel ei ole doktorantide juhendaja staatust, saavad ülikooliga sõlmida üksnes tähtajalisi töölepinguid, millega kaasneb madalama töötasu maksmise kord võrreldes korraliste õppejõududega.

27 Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktist c nähtub, et seda kohaldatakse Euroopa Liidule antud pädevuse piires kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, eelkõige kui kõne all on töö saamise tingimused ja töötingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu.

28 Sellest tuleneb, et FT olukord, mis puudutab ülikooliga sõlmitud töölepinguid ja tasu, mida ta sai nende lepingute alusel, kuulub selle sätte kohaldamisalasse.

29 Nagu nähtub eelotsusetaotlusest, koheldakse põhikohtuasja aluseks olevas olukorras ülikooli õppejõude, kes jätkavad seal töötamist pärast seaduses ette nähtud pensioniikka jõudmist, töö saamise tingimuste ja töötingimuste valdkonnas erinevalt siiski selle alusel, kas neil on doktorantide juhendaja staatus või mitte, kuna õppejõud, kel seda staatust ei ole, on võrreldes korraliste õppejõududega ebasoodsamas olukorras.

30 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleneb nii direktiivi 2000/78 pealkirjast ja preambulist kui ka sisust ja eesmärgist, et sellega püütakse kehtestada üldist raamistikku kõikide isikute võrdse kohtlemise tagamiseks „töö saamisel ja kutsealale pääsemisel“, pakkudes tõhusat kaitset diskrimineerimise vastu direktiivi artiklis 1 viidatud põhjustel (vt selle kohta 18. juuni 2009. aasta kohtuotsus Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, punkt 33, ja 15. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus E.B., C-258/17, EU:C:2019:17, punkt 40 ning seal viidatud kohtupraktika).

31 Euroopa Kohus on siinkohal rõhutanud, et kõnealuse direktiivi artikli 2 lõike 1 kohaselt on lõikes 1 ära toodud alused ammendavalt loetletud (vt selle kohta 9. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

32 Tuleb aga tõdeda, et põhikohtuasjas kõne all olev erinev kohtlemine ei kuulu ühegi nimetatud artiklis 1 loetletud aluse alla. Selline erinev kohtlemine ei saa eelkõige isegi mitte kaudselt põhineda vanusel, kuna nii isikud, kes on riigisiseste õigusnormide alusel soodsamas olukorras, kui ka isikud, kes on ebasoodsamas olukorras, kuuluvad samasse vanuserühma, s.t tegemist on isikutega, kes on jõudnud seaduses ette nähtud pensioniikka.

33 Erinev kohtlemine, mis sõltub sellest, kas isikul on doktorantide juhendaja staatus või mitte, põhineb asjaomaste isikute kutsekategoorial. Euroopa Kohus on aga juba otsustanud, et direktiiv 2000/78 ei hõlma sellisel alusel toimuvat diskrimineerimist (vt selle kohta 21. mai 2015. aasta kohtuotsus SCMD, C-262/14, ei avaldata, EU:C:2015:336, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).

34 Sellest järeldub, et selline olukord, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei kuulu direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikega 2 kehtestatud üldisesse raamistikku, et võidelda teatavate diskrimineerimise vormide vastu töökohal.

35 Järelikult tuleb esimese küsimuse esimesele osale vastata, et direktiivi 2000/78 artikleid 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et need ei ole kohaldatavad riigisisestele õigusnormidele, mille kohaselt võivad ülikooli õppejõududest, kes jätkavad seal töötamist pärast seaduses ette nähtud pensioniikka jõudmist, vaid doktorantide juhendaja staatusega õppejõud säilitada oma korralise õppejõu staatuse, samas kui õppejõud, kellel ei ole doktorantide juhendaja staatust, saavad ülikooliga sõlmida üksnes tähtajalisi töölepinguid, millega kaasneb madalama töötasu maksmise kord võrreldes korraliste õppejõududega.

Esimese küsimuse teine osa

36 Esimese küsimuse teise osaga soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klausli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selliste riigisiseste õigusnormide kohaldamine, mille kohaselt võivad ülikooli õppejõududest, kes jätkavad seal töötamist pärast seaduses ette nähtud pensioniikka jõudmist, vaid doktorantide juhendaja staatusega õppejõud säilitada oma korralise õppejõu staatuse, samas kui õppejõud, kellel ei ole doktorantide juhendaja staatust, saavad ülikooliga sõlmida üksnes tähtajalisi töölepinguid, millega kaasneb madalam töötasu võrreldes korraliste õppejõududega.

37 Oluline on veel kord nentida, et raamkokkuleppe klausli 4 lõikega 1 on keelatud kohelda tähtajalise töölepinguga töötajaid töötingimuste osas vähem soodsalt kui võrreldavaid tähtajatu töölepinguga töötajaid üksnes seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.

38 Raamkokkuleppe klausli 4 eesmärk on kohaldada diskrimineerimiskeelu põhimõtet tähtajalise töölepinguga töötajatele, takistamaks seda, et tööandja võiks kasutada sellise iseloomuga töösuhet selleks, et jätta need töötajad ilma õigustest, mis on tähtajatu töölepinguga töötajatel (21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 55 ja seal viidatud kohtupraktika).

39 Klausli 4 sõnastusest ja eesmärgist tuleneb, et see ei puuduta mitte valikut sõlmida tähtajatute töölepingute asemel tähtajalisi töölepinguid, vaid tähtajalise lepingu sõlminud töötajate töötingimusi võrreldes tähtajatu lepingu töötingimustega, kusjuures mõiste „töötingimused“ tähendab meetmeid, mis on hõlmatud töötaja ja tema tööandja vahelise töösuhtega (vt selle kohta 20. juuni 2019. aasta kohtuotsus Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).

40 Seega tuleb uurida, kas FT sõlmitud tähtajaliste töölepingute töötingimused, eelkõige sellega seotud madalama töötasu maksmise kord, kujutavad endast raamkokkuleppe klausli 4 lõikega 1 vastuolus olevat erinevat kohtlemist, kui võtta arvesse nende õppejõudude töötingimusi, kellel on doktorantide juhendaja staatus ja kes töötavad oma kutsealal pärast seaduses ette nähtud pensioniikka jõudmist.

41 Siinkohal tuleb esiteks kindlaks teha, kas doktorantide juhendaja staatusega õppejõud, kellega FT olukorda tuleb võrrelda, kuuluvad selle sätte tähenduses mõiste „võrreldavad alatised töötajad“ alla. Raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 kohaselt hõlmab see mõiste töötajaid, „kellel on samas asutuses määramata tähtajaga tööleping või töösuhe, mis on sõlmitud sama või samalaadse töö või tegevuse kohta, võttes arvesse erialast ettevalmistust ja oskusi“.

42 Kuna aga ühelt poolt ei ole raamkokkuleppes mõistet „määramata tähtajaga tööleping“ konkreetselt määratletud, siis nagu on märgitud direktiivi 1999/70 põhjenduses 17, peavad liikmesriigid selle määratlema kooskõlas riigisisese õiguse ja praktikaga, tingimusel et kasutatud määratlus järgib raamkokkuleppe sisu (vt selle kohta 15. märtsi 2012. aasta kohtuotsus Siblio, C-157/11, ei avaldata, EU:C:2012:148, punktid 42–45).

43 Komisjon väljendab oma kirjalikes seisukohtades kahtlust, kas doktorantide juhendaja staatusega õppejõud, kes on jõudnud seaduses ette nähtud pensioniikka, töötavad tähtajatu töölepingu alusel, kuna viidatud riigisisestest õigusnormidest nähtub, et korralise õppejõu staatuse säilitamiseks peavad nad läbima ülikooli iga-aastase atesteerimismenetluse. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab siiski ise hindama, kas need õppejõud on tööle võetud niisuguse tähtajatu töölepinguga käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis nimetatud kriteeriumide alusel.

44 Teiselt poolt, kui eeldada, et on tuvastatud, et need õppejõud on tööle võetud tähtajatu töölepingu alusel, tuleb kontrollida, kas nad on „võrreldavad“ tähtajatu töölepinguga töötajad raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses. Sellega seoses olgu meenutatud, et väljakujunenud kohtupraktika järgi nõuab diskrimineerimiskeelu põhimõte, mille spetsiifiline väljendus see säte on, et sarnaseid olukordi ei käsitletaks erinevalt ja erinevaid olukordi ei käsitletaks ühtemoodi, välja arvatud juhul, kui see on objektiivselt põhjendatud (21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).

45 Raamkokkuleppega rakendati ja konkretiseeriti niisiis diskrimineerimiskeelu põhimõtet vaid osas, mis puudutab niisuguste tähtajaliste ja tähtajatute töölepingutega töötajate erinevat kohtlemist, kes on võrreldavas olukorras (21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 61 ja seal viidatud kohtupraktika).

46 Hindamaks, kas puudutatud isikud teevad „sama või samalaadset“ tööd raamkokkuleppe tähenduses, tuleb vastavalt raamkokkuleppe klausli 3 lõikele 2 ja klausli 4 lõikele 1 välja selgitada, kas kõiki tegureid, nagu töö iseloomu, väljaõppe- ja töötingimusi arvesse võttes võib nende isikute olukorda pidada võrreldavaks (21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 62 ja seal viidatud kohtupraktika).

47 Käesolevas asjas peab eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes on ainsana pädev faktilisi asjaolusid hindama, tegema kindlaks, kas FT oli ülikooliga sõlmitud järjestikuste tähtajaliste töölepingutega töötades sarnases olukorras õppejõududega, kellel on doktorantide juhendaja staatus ja kes töötasid sama tööandja juures tähtajatu töölepingu alusel pärast seda, kui nad olid samuti jõudnud seaduses ette nähtud pensioniikka (vt analoogia alusel 21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 63).

48 Selles kontekstis tuleb eelkõige kontrollida, kas asjaolu, et viimati nimetatud õppejõududel on doktorantide juhendaja staatus, tähendab, et nende töö iseloom ja väljaõppe tingimused on teistsugused kui sellisel õppejõul nagu FT.

49 Seega kui leitakse, et nende kahe õppejõukategooria olukord on võrreldav, tuleb teiseks analüüsida, kas esineb objektiivne põhjus raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses, mis võib õigustada erinevat kohtlemist, mis leiab eelkõige aset tasustamisel.

50 Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale nõuab mõiste „objektiivsed põhjused“, et tuvastatud ebavõrdne kohtlemine oleks õigustatud täpsete ja konkreetsete asjaoludega, mis iseloomustavad asjasse puutuvat töötingimust konkreetses olukorras, millega seoses see esineb, ning objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel, mis võimaldaksid kontrollida, kas see ebavõrdne kohtlemine on tingitud tegelikust vajadusest ja kas see on sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ning selleks vajalik. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige nende tööülesannete eripärast, mille täitmiseks tähtajalised lepingud on sõlmitud, nimetatud tööülesannete iseloomust või – kui see on asjakohane – liikmesriigi

sotsiaalpoliitika õiguspärase eesmärgi täitmise vajadustest (13. septembri 2007. aasta kohtuotsus Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 53, ja 20. juuni 2019. aasta kohtuotsus Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punkt 40 ning seal viidatud kohtupraktika).

51 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et metoodika eesmärk on selle seletuskirja kohaselt tulla toime professori- ja dotsendikohtade arvu murettekitava suurenemisega ülikoolis võrreldes lektorite ja assistentide kohtadega ning tagada finantstasakaal ülikooli jätkusuutlikkuse ja arengu vahel lühikeses ja keskpikas perspektiivis. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kontrollida, kas need põhjendused kujutavad endast tõepoolest metoodika eesmärke.

52 Eeldusel, et selle kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist, tuleb taas nentida, et Euroopa Kohus on juba otsustanud, et selliseid eesmärke, mis on seotud personalijuhtimise ja eelarvekaalutlustega ning mis pealegi ei vasta objektiivsetele ja läbipaistvatele kriteeriumidele, ei saa pidada objektiivseteks põhjusteks, mis põhjendaks sellist diskrimineerimist, nagu on kõne all põhikohtuasjas (vt selle kohta 22. aprilli 2010. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 46, ning 9. veebruari 2017. aasta kohtumäärus Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punktid 52 ja 54).

53 Kuigi eelarvekaalutlused võivad olla liikmesriigi sotsiaalpoliitiliste valikute aluseks ning mõjutada nende meetmete laadi või ulatust, mida liikmesriik soovib vastu võtta, ei saa need kaalutlused ise siiski olla selle poliitika eesmärk ja seega ei saa need põhjendada selliste riigisiseste õigusnormide kohaldamist, mis tingivad tähtajaliste töötajate jaoks ebasoodsa erineva kohtlemise (9. veebruari 2017. aasta kohtumäärus Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punkt 53 ja seal viidatud kohtupraktika).

54 Eeltoodut arvestades tuleb esimese küsimuse teisele osale vastata, et raamkokkuleppe klausli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selliste riigisiseste õigusnormide kohaldamine, mille kohaselt võivad ülikooli õppejõududest, kes jätkavad seal töötamist pärast seaduses ette nähtud pensioniikka jõudmist, vaid doktorantide juhendaja staatusega õppejõud säilitada oma korralise õppejõu staatuse, samas kui õppejõud, kellel ei ole doktorantide juhendaja staatust, saavad ülikooliga sõlmida üksnes tähtajalisi töölepinguid, millega kaasneb madalama töötasu maksmise kord võrreldes korraliste õppejõududega, tingimusel et esimese kategooria õppejõud on teise kategooria õppejõududega võrreldavad tähtajatute töölepingutega töötajad ning et eelkõige tasustamise korda puudutavat erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivne põhjus; seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Teine küsimus

55 Esimesele küsimusele antud vastust arvesse võttes ei ole teisele küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

56 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kaheksas koda) otsustab:

1. **Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikleid 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et need ei ole kohaldatavad riigisisestele õigusnormidele, mille kohaselt võivad ülikooli õppejõududest, kes jätkavad seal töötamist pärast seaduses ette nähtud pensioniikka jõudmist, vaid doktorantide juhendaja staatusega õppejõud säilitada oma**

korralise õppejõu staatuse, samas kui õppejõud, kellel ei ole doktorantide juhendaja staatust, saavad ülikooliga sõlmida üksnes tähtajalisi töölepinguid, millega kaasneb madalama töötasu maksmise kord võrreldes korraliste õppejõududega.

2. **18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõiget 1, mis on ära toodud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisas, tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selliste riigisiseste õigusnormide kohaldamine, mille kohaselt võivad ülikooli õppejõududest, kes jätkavad seal töötamist pärast seaduses ette nähtud pensioniikka jõudmist, vaid doktorantide juhendaja staatusega õppejõud säilitada oma korralise õppejõu staatuse, samas kui õppejõud, kellel ei ole doktorantide juhendaja staatust, saavad ülikooliga sõlmida üksnes tähtajalisi töölepinguid, millega kaasneb madalama töötasu maksmise kord võrreldes korraliste õppejõududega, tingimusel et esimese kategooria õppejõud on teise kategooria õppejõududega võrreldavad tähtajatute töölepingutega töötajad ning et eelkõige tasustamist puudutavat erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivne põhjus; seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.**

Allkirjad