

EUROOPA KOHTU OTSUS

12. veebruar 1974*

Kohtuasjas 152/73,

mille esemeks on EMÜ asutamislepingu artikli 177 alusel Bundesarbeitsgerichti (föderaalse töökohtu) esitatud nõue teha selle kohtu menetluses oleva kohtuvaidluse kohta, mille poolteks on

GIOVANNI MARIA SOTGIU, postiteenistuse spetsialist, elukoht Stuttgartis,

ja

DEUTSCHE BUNDESPOST (Saksamaa föderaalpostivalitsus), Stuttgarti direksioon,

eelotsus EMÜ asutamislepingu artikli 48 lõike 4 ning nõukogu 15. oktoobri 1968. aasta määruse nr 1612/68, töötajate liikumisvabaduse kohta ühenduse piires, artikli 7 lõigete 1 ja 4 tõlgendamise kohta.

EUROOPA KOHUS,

koosseisus: president R. Lecourt, kodade esimehed A. M. Donner ja M. Sørensen, kohtunikud R. Monaco, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore (ettekandja), H. Kutscher, C. Ó Dálaigh ja A. J. Mackenzie Stuart,

kohtujurist: H. Mayras,
kohtusekretär: A. Van Houtte,

on teinud järgmise

OTSUSE

PÕHJENDUSED

1. Bundesarbeitsgericht tõstatas Euroopa Kohtu kantseleis 20. juulil 1973. aastal registreeritud 28. märtsi 1973. aasta määrusega EMÜ asutamislepingu artikli 177 kohaselt kolm küsimust, mis on seotud Euroopa Majandusühenduse asutamislepingu artikli 48 lõike 4 ja nõukogu 15. oktoobri 1968. aasta määruse nr 1612/68, töötajate liikumisvabaduse kohta ühenduse piires (EÜT 1968, nr 1257, lk 2), artikli 7 lõigete 1 ja 4 tõlgendamisega.

Need küsimused kerkisid Itaalia kodaniku poolt tema tööandja, föderaalpostivalitsuse vastu esitatud hagi käigus seoses „eemaloleku hüvitisega“, mida teatavatel tingimustel makstakse töötajatele, kes on võetud tööle mujal kui oma elukohas.

* Kohtumenetluse keel – saksa.

Esimene küsimus

2. Esimeses küsimuses on küsitud, kas EMÜ asutamislepingu artikli 48 lõikes 4 sätestatud erandi alusel võib mitte kohaldada määruse nr 1612/68 artikli 7 lõiget 1 ja 4 sätestatud mittediskrimineerimise põhimõtet, kui tegemist on liikmesriigi ühe haldusastutuse, käesoleval juhul postivalitsuse töötajatega, kellega on sõlmitud eraõigusega reguleeritav tööleping.

3. Asutamislepingu artikliga 48 tagatakse töötajate vaba liikumine ühenduses ning selle lõikes 2 sätestatakse, et see nõuab „liikmesriikide töötajate igasuguse kodakondsusel põhineva diskrimineerimise kaotamist nii töölevõtmisel, töö tasustamisel kui ka muude töötingimuste puhul“.

Määruse nr 1612/68 artikli 7 lõikes 1 on sellega seoses täpsustatud, et „töötajat, kes on liikmesriigi kodanik, ei tohi teise liikmesriigi territooriumil tema kodakondsuse tõttu kohelda ükskõik milliste tööhõive- ja töötingimuste suhtes teisiti kui selle riigi kodanikest töötajaid, eelkõige seoses töötasuga ...“.

Sama artikli lõikes 4 on sätestatud, et „ükskõik milline punkt kollektiiv- või individuaallepingus või ükskõik millises teises kollektiivses määruses, mis käsitleb töö saamise võimalust, tööd, töötasu ja teisi töö- või vallandamistingimusi, on tühine, kui see sätestab või lubab diskrimineerivaid tingimusi töötajate suhtes, kes on teiste liikmesriikide kodanikud“.

Asutamislepingu artikli 48 lõike 4 kohaselt ei ole osutatud sätted siiski kohaldatavad avalikus teenistuses töötamise korral.

Seega tuleb määrata kindlaks selle erandi ulatus.

4. Võttes arvesse töötajate ühenduses vaba liikumise ja võrdse kohtlemise põhimõtete olulisust asutamislepingu süsteemis, ei saa anda artikli 48 lõikes 4 lubatud eranditele ulatust, mis ületaks eesmärgi, millega seoses see erand asutamislepingusse lisati.

Huvid, mida see erand liikmesriikidel kaitsta võimaldab, on rahuldatud võimalusega piirata välisriikide kodanike juurdepääsu teatavatele tegevustele avalikus teenistuses.

Seevastu ei ole selle sättega võimalik põhjendada diskrimineerivaid meetmeid töötasu või muude töötingimuste osas nende isikute puhul, kes on avalikku teenistusse juba tööle võetud.

Selline võimalus tõestab iseendast, et huvid, mis põhjendavad artikli 48 lõikes 4 sätestatud erandeid mittediskrimineerimise põhimõtte rakendamiseks, ei ole käesoleval juhul asjakohased.

5. Lisaks tuleb täpsustada, kas artikli 48 lõikes 4 sätestatud erandi ulatust on võimalik kindlaks määrata tulenevalt töötaja ning teda tööle võtnud haldusastutusevahelisest õigussuhte liigist.

Kuivõrd osutatud sättes puudub igasugune vahetegemine, ei ole oluline määratleda, kas töötaja on tööle võetud töölise, teenistuja või ametnikuna või kas tema töösuhe tuleneb avalikust või eraõigusest.

Need õiguslikud määratlused on eri riiklikes õigussüsteemides erinevad ning ei saa seetõttu olla ühenduse õiguse nõuete asjakohasteks tõlgendamiskriteeriumideks.

6. Seega tuleb esitatud küsimusele vastata, et asutamislepingu artikli 48 lõiget 4 tuleb tõlgendada sellises tähenduses, et selles sättes ettenähtud erand hõlmab üksnes juurdepääsu avaliku teenistusega seotud ametikohtadele ning et töötaja ja teda tööle võtnud haldusastutuse vahelise õigussuhte liik ei ole seejuures oluline.

Teine küsimus

7. Teises küsimuses on küsitud, kas määruse nr 1612/68 artikli 7 lõikeid 1 ja 4 tuleb tõlgendada sellises tähenduses, et töötingimuste mõiste hõlmab töötasule lisaks makstavat eemaloleku hüvitist.

See küsimus on esitatud, pidades silmas nii selle hüvitise olemust kui ka asjaolu, et kohaldatavate riiklike õigusaktide kohaselt ei ole tegemist kohustusliku hüvitisega.

8. Määruse nr 1612/68 artikli 7 eesmärk on tagada liikmesriikide kodanike võrdne kohtlemine kõikide seadusest või lepingust tulenevate sätete osas, mis määravad kindlaks nende õigusliku seisundi ja eeskätt nende rahalised õigused.

Eemaloleku hüvitise näol, millega hüvitatakse töötaja kodust eemal viibimisega seotud ebameeldivused, on tegemist töötasule lisaks makstava summaga ning seetõttu kuulub see hüvitis kõnealuse määruse tähenduses töötingimuste hulka.

Seetõttu ei ole oluline uurida, kas seda hüvitist makstakse seadusest või lepingust tuleneva kohustuse alusel või on tegemist lihtsalt tööandja rollis oleva riigi võimalusega seda hüvitist maksta.

Kui riik rakendab seda võimalust oma kodanike puhul, peab ta seda laiendama ka teiste liikmesriikide kodanikele, kes on samasuguses olukorras.

9. Seega tuleb esitatud küsimusele vastata, et määruse nr 1612/68 artikli 7 lõikeid 1 ja 4 tuleb tõlgendada sellises tähenduses, et mõiste töötingimused hõlmab töötasule lisaks makstavat eemaloleku hüvitist, kusjuures ei tehta vahet sellel, kas seda hüvitist makstakse võimalusena või seadusest või lepingust tuleneva kohustusena.

Kolmas küsimus

10. Kolmandas küsimuses on küsitud, kas määruse nr 1612/68 artikli 7 lõikeid 1 ja 4 tuleb tõlgendada sellises tähenduses, et sellega keelatakse igasugune diskrimineerimine, mis põhineb mitte üksnes asjaolul, et töötaja on teise liikmesriigi kodanik, vaid ka asjaolul, et töötaja elukoht on mõnes teises liikmesriigis.

11. Võrdse kohtlemise eeskirjad, sealhulgas nii asutamislepingu kui ka määruse nr 1612/68 artikli 7 sätted, keelavad mitte üksnes rahvusel põhineva silmnähtava diskrimineerimise, vaid ka varjatud diskrimineerimise kõik vormid, mis teisi eristamiskriteeriume kasutades viivad tegelikkuses välja samalaadse tulemuseni.

Selline tõlgendus, mis on vajalik ühenduse ühe aluspõhimõtte tõhususe tagamiseks, on sõnaselgelt väljendatud määruse nr 1612/68 preambula viiendas põhjenduses, milles on mainitud, et töötajate võrdne kohtlemine peab olema tagatud „tegelikult ja seadusjärgselt“.

Seega ei ole välistatud, et sellised kriteeriumid nagu töötaja päritolu või elukoht võivad sõltuvalt asjaoludest olla tegeliku mõju poolest samaväärsed asutamislepingu ja määruse kohaselt keelatud kodakondsuse põhjal diskrimineerimisega.

12. Samas on olukord teistsugune sellise eemaloleku hüvitise puhul, mille määramise tingimuste ja maksmise korra puhul võetakse arvesse töötajate olukorra objektiivseid eripärasid selle järgi, kas tööle võtmise ajal on nende elukoht sama riigi territooriumil või välisriigis, .

Asjaolu, et selliste töötajate puhul, kelle elukoht on sama riigi territooriumil kui töökoht, on eemaloleku hüvitise maksmine vaid ajutine ja seotud kohustusega tuua oma elukoht samas riigis üle töökoha asukohta, samas kui nende töötajate puhul, kelle elukoht on välisriigis, makstakse sõltumata nende kodakondsusest sama hüvitist ilma ajalise piiranguta ja

sidumata seda töötajate nimetatud kohustusega, võib olla seaduslikuks aluseks makstava summa diferentseerimiseks.

Kindlasti ei saa olla tegemist asutamislepingu ja määrusega vastuolus oleva diskrimineerimisega juhul, kui kahe hüvitissüsteemi võrdlemisel tervikuna selgub, et töötajad, kes säilitavad oma elukohta välisriigis, ei ole vähem eelistatud olukorras võrreldes töökohariigi territooriumil elavate töötajatega.

13. Seega tuleb esitatud küsimusele vastata, et selle, kas töötaja elukoht on välisriigis, arvessevõtmine eemaloleku hüvitise määramise kriteeriumina, võib asjaoludest sõltuvalt olla diskrimineerimine, mis on määruse nr 1612/68 artikli 7 lõigete 1 ja 4 järgi keelatud.

Diskrimineerimisega ei ole samas tegemist juhul, kui sellist hüvitist reguleerivad sätted võetavad arvesse eri töötajate olukordade objektiivseid erinevusi sõltuvalt sellest, kas töölevõtmise hetkel oli nende elukoht töökohariigi territooriumil või välisriigis.

KOHTUKULUD

14. Euroopa Kohtule oma märkused esitanud Saksamaa Liitvabariigi valitsuse, Itaalia Vabariigi valitsuse ja Euroopa Ühenduste Komisjoni kulusid ei hüvitata.

Kuivõrd põhimenetluse poolte jaoks on kohtumenetluse näol tegemist Bundesarbeitsgerichtis menetletava kohtuasja ühe staadiumiga, otsustab kohtukulude jaotuse nimetatud kohus.

Esitatud põhjendustest lähtudes,

võttes arvesse menetlusdokumente,

kuulanud ära ettekandja-kohtuniku ettekande,

kuulanud ära Saksamaa Liitvabariigi valitsuse, Itaalia Vabariigi valitsuse ja Euroopa Ühenduste Komisjoni suulised märkused,

kuulanud ära kohtujuristi ettepaneku,

võttes arvesse Euroopa Majandusühenduse asutamislepingut, eriti selle artikleid 48 ja 177,

võttes arvesse nõukogu 15. oktoobri 1968. aasta määrust nr 1612/68, töötajate liikumisvabaduse kohta ühenduse piires,

võttes arvesse protokollit Euroopa Majandusühenduse Kohtu põhikirja kohta, eriti selle artiklit 20,

võttes arvesse Euroopa Ühenduste Kohtu kodukorda,

EUROOPA KOHUS

otsustab talle Bundesarbeitsgerichti (neljanda koja) poolt 28. märtsi 1973. aasta määrusega esitatud küsimustes:

1. Asutamislepingu artikli 48 lõiget 4 tuleb tõlgendada sellises tähenduses, et selles sättes ettenähtud erand hõlmab üksnes juurdepääsu avaliku haldusega seotud ametikohtadele. Õigussuhte liik töötaja ja teda tööle võtva haldusasutuse vahel ei ole seejuures oluline.

2. Määruse nr 1612/68 artikli 7 lõikeid 1 ja 4 tuleb tõlgendada sellises tähenduses, et mõiste „töötingimused“ hõlmab töötasule lisaks makstavat eemaloleku hüvitist, kusjuures ei tehta vahet sellel, kas seda makstakse võimalusena või seadusest või lepingust tuleneva kohustusena.

3. Selle, kas töötaja elukoht on välisriigis, arvessevõtmine eemaloleku hüvitise määramise kriteeriumina, võib asjaoludest sõltuvalt olla diskrimineerimine, mis on määruse nr 1612/68 artikli 7 lõigete 1 ja 4 järgi keelatud. Diskrimineerimisega ei ole samas tegemist juhul, kui sellist hüvitist reguleerivad sätted arvestavad eri töötajate olukordade objektiivseid erinevusi sõltuvalt sellest, kas töölevõtmise hetkel oli nende elukoht töökohariigi territooriumil või välisriigis.

Lecourt Donner Sørensen Monaco Mertens de Wilmars
Pescatore Kutscher Ó Dálaigh Mackenzie Stuart

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 12. veebruaril 1974. aastal Luxembourgis.

Kohtusekretär

President

A. Van Houtte

R. Lecourt