Vastuvõtmise kuupäev : 13/11/2026

Anonüümseks muudetud versioon

Kohtuasi C-1096/26 [Paneschi][i]

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

6. oktoober 2026

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

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

Eelotsusetaotluse kuupäev:

5. oktoober 2026

Hageja:

UW

Kostjad:

Ministero dell'Istruzione e del Merito

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

[…]

TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO

SEZIONE LAVORO ((Torino esimese astme kohus, töövaidlusi lahendav koda, Itaalia)

MENETLUS NR […]

[…]

Menetluses, mis algatati hagiavaldusega, mille on esitanud

i Kohtuasjal on väljamõeldud nimi. See ei vasta ühegi menetlusosalise tegelikule nimele.

UW, […],

hageja

versus

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO, (Itaalia haridusministeerium) […],

I.N.P.S., (Itaalia sotsiaalkindlustusamet) […],

kostjad

KOHTUMÄÄRUS EUROOPA LIIDU KOHTULE EELOTSUSE KÜSIMUSE ESITAMISE KOHTA

1. PÕHIKOHTUASI

I. Menetluse lühiülevaade

1 UW esitas 24. mail 2024 tsiviilkohtumenetluse seadustiku (codice di procedura civile) artikli 414 alusel Tribunale di Torino, Sezione lavorole (Torino esimese astme kohus, töövaidlusi lahendav koda, Itaalia) hagi Ministero dell'Istruzione e del Merito (Itaalia haridusministeerium) vastu, paludes tuvastada, et tal on õigus saada iga tähtajalises töösuhtes töötatud päeva eest 30. detsembri 2023. aasta seaduse nr 213 (legge 30 dicembre 2023, n. 213) artikli 1 lõigetes 180 ja 181 ette nähtud vabastus sotsiaalkindlustusmaksetest, ning mõista sellest tulenevalt ministeeriumilt välja asjaomane töövõimetus-, vanadus- ja toitjakaotuskindlustuse maksete summa, mis on tema töötasult kinni peetud, ning seda maksimaalses seadusega ette nähtud ulatuses.

2 Nõude alus on väidetav asjaolu, et selle soodustuse kohaldamine ainult tähtajatus töösuhtes töötajatele on vastuolus direktiivi 1999/70/EÜ lisas esitatud tähtajalise töö raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklites 20 ja 21 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte ja diskrimineerimiskeelu põhimõttega. Esimese võimalusena on hageja palunud jätta riigisisesed õigusnormid kohaldamata; teise võimalusena on ta palunud esitada Euroopa Liidu Kohtule ELTL artikli 267 alusel eelotsuse küsimused tõlgendamise kohta.

II. Faktiliste asjaolude ülevaade

3 Hageja on algkooli- ja lasteaiaõpetaja, kes töötas 2023/2024. õppeaastal haridusministeeriumi alluvuses tähtajalise lepingu alusel 1. septembrist 2023 kuni 30. juunini 2024 Istituto comprensive Pacinotti di Torinos 24 tundi nädalas.

Anonüümseks muudetud versioon

4 Hageja on kahe lapse ema, kelle mõlemad lapsed olid asjaomasel ajavahemikul alla kümne aasta vanad, ning tema töötasult peeti kinni sotsiaalkindlustusmakseid; tema aprillikuu töötasulehe kohaselt oli kinni peetud 245,01 eurot.

5 30. detsembri 2023. aasta seaduse nr 213 artikli 1 lõikes 180 on ette nähtud, et kui töötaja on kolme või enama lapse ema ning tähtajatus töösuhtes, vabastatakse ta 1. jaanuari 2024. aasta kuni 31. detsembri 2026. aasta tasustamisperioodideks tema töötasult kinni peetavatest töövõimetus-, vanadus- ja toitjakaotuskindlustuse maksetest 100% ulatuses kuni 3000 eurose aastase ülempiirini, mida arvestatakse kuude kaupa.

6 Lõikega 181 anti sama vabastus katseliselt 1. jaanuari 2024. aasta kuni 31. detsembri 2024. aasta tasustamisperioodideks ka tähtajatus töösuhtes töötavatele kahe lapse emadele; vabastust kohaldati kuni kuuni, mil noorim laps saab kümneaastaseks.

7 Nende sätete kohaselt on see soodustus ette nähtud üksnes tähtajatus töösuhtes töötajatele ning see seisneb töötaja sotsiaalkindlustusmaksete sajaprotsendilises vähendamises kuni 3000 euro võrra ühe aasta kohta.

8 I.N.P.S. (Itaalia sotsiaalkindlustusamet) täpsustas 31. jaanuari 2024. aasta ringkirjas nr 27, et seda soodustust kohaldatakse tähtajatutele avaliku ja erasektori töösuhetele ning et kui tähtajaline töösuhe muudetakse tähtajatuks, hakatakse seda vabastust arvestama tähtajatuks muutmise kuust alates.

9 Samas ringkirjas määrati vabastuse ulatuseks 100% töötaja töötasult kinni peetavatest sotsiaalkindlustusmaksetest kuni 3000 euro piires aasta kohta, mis vastab kuni 250 eurole kuu kohta, ning kui töösuhe on alanud või lõppenud kuu kestel, siis 8,06 eurot iga päeva kohta, mil vabastust saab kasutada; selliseid künniseid kohaldatakse ka osalise tööajaga töösuhetele ilma muude ümberarvestusteta.

10 Kuigi hageja vastas 2024. aastaks ette nähtud perekonnanõudele, ei saanud ta vabastust kasutada, kuna tema töösuhe ministeeriumiga oli tähtajaline.

11 Hageja ei saanud ministeeriumi e-platvormil vabastuse saamiseks soovi avaldada, kuna selle rakenduse […] kasutamine ei olnud tähtajaliselt tööle võetud õpetajatel võimalik.

12 Et aegumistähtaeg ei mööduks, esitas hageja siiski ministeeriumile õigeks ajaks taotluse, paludes 2023. aasta seaduse nr 213 artikli 1 lõigetes 180–182 ette nähtud vabastust sotsiaalkindlustusmaksetest ning esitades oma kahe lapse isikuandmed.

2. RIIGISISENE ÕIGUS

13 Seaduse 213/2023 artiklis 1 on järgmised lõiked:

Anonüümseks muudetud versioon

„15. Töölepingu alusel – välja arvatud koduteenindajana – töötavad töötajad on töötasult kinni peetavatest töövõimetus-, vanadus- ja toitjakaotuskindlustuse maksetest 1. jaanuari 2024. aasta kuni 31. detsembri 2024. aasta tasustamisperioodideks erandkorras 6 protsendipunkti ulatuses vabastatud, ilma et see mõjutaks nn kolmeteistkümnenda kuupalga arvestuse alust, ning vabastust kohaldatakse tingimusel, et maksustatav töötasu, mida hinnatakse kuupõhiselt 13 kuu töötasu põhjal, ei ületaks 2692 eurot kuus, võtmata arvesse nn kolmeteistkümnendat kuupalka. Esimeses lauses osutatud vabastust suurendatakse veel ühe protsendipunkti võrra, ilma et see mõjutaks nn kolmeteistkümnenda kuupalga arvestuse alust, tingimusel et maksustatav töötasu, mida hinnatakse kuupõhiselt 13 kuu töötasu põhjal, ei ületaks 1923 eurot kuus, võtmata arvesse nn kolmeteistkümnendat kuupalka. Kuna käesolevas lõikes ette nähtud meede on erandlik, jääb pensionihüvitiste arvestusmäär muutmata.

180. Piiramata lõikes 15 sätestatu kohaldamist, on töötaja, kes on kolme või enama lapse ema ning tähtajatus töösuhtes – välja arvatud koduteenindajana –, tema töötasult kinni peetavatest töövõimetus-, vanadus- ja toitjakaotuskindlustuse maksetest 1. jaanuari 2024. aasta kuni 31. detsembri 2026. aasta tasustamisperioodideks 100% ulatuses vabastatud kuni kuuni, mil noorim laps saab kaheksateistkümne aastaseks, ning kuni 3000 euro piires aastas, mida arvestatakse kuude kaupa.

181. Lõikes 180 osutatud vabastus antakse katseliselt 1. jaanuari 2024. aasta kuni 31. detsembri 2024. aasta tasustamisperioodideks ka tähtajatus töösuhtes – välja arvatud koduteenindajana – töötavatele kahe lapse emadele kuni kuuni, mil noorim laps saab kümneaastaseks.

182. Lõigetes 180 ja 181 osutatud vabastuste puhul jääb pensionihüvitiste arvestusmäär muutmata.“

[…] [Euroopa Kohtu otsuse tegemiseks asjassepuutumatu aspekt]

3. EUROOPA LIIDU ÕIGUSNORMID

14 Tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, CEEP ja UNICE) vahel 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppes, mis rakendati direktiiviga 1999/70/EÜ, väljendab klausel 4 mittediskrimineerimise põhimõtet, mille kohaselt:

„1. 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. […]“.

Anonüümseks muudetud versioon

4. EELOTSUSETAOTLUSE PÕHJENDUSTE LÜHIKOKKUVÕTE

15 Itaalia riigi seadusega 213/2023 kehtestati kaks meedet, mis vähendavad töötajate tasustamisel kinni peetavaid sotsiaalkindlustusmakseid: esimene puudutab töölepinguga töötajaid üldiselt (artikli 1 lõige 15), samas kui teine puudutab üksnes töötavaid emasid, kellel on kas kolm või rohkem last või kaks või rohkem last, olenevalt sellest, mis aastaga on tegemist (lõiked 180 ja 181).

16 Sellistel meetmetel on kaks ühist omadust – esiteks suurendavad need faktiliselt töötaja saadavat netotasu: töötasu brutosumma on sama suur, kuid mahaarvamisi (see tähendab kinni peetavaid sotsiaalkindlustusmakseid) vähendades suurendatakse vahet ehk mees- või naistöötaja saadavat netosummat, mida nad tegelikult käsutada saavad.

17 Teine ühine omadus on see, et kumbki kahest [meetmest] ei mõjuta töötajate pensioni: tegemist on vabastusega sotsiaalkindlustusmaksetest, mis vähendab küll summat, mille töötaja maksab sotsiaalkindlustusasutusele (I.N.P.S.), kuid ei muuda pensionihüvitist. See on eespool osundatud lõike 15 viimases lauses ja lõikes 182 sõnaselgelt sätestatud.

18 Kaks sama seadusega kehtestatud meedet on märkimisväärselt erineva ulatusega. Üldmeetmega (lõikega 15) ette nähtud vabastus on 6% sotsiaalkindlustusmaksetest, pealegi ainult juhuks, kui ühe kuu sissetulek ei ületa 2692 eurot; vabastus suureneb 7%-le, kui ühe kuu sissetulek ei ületa 1923 eurot.

19 Seevastu lõigetes 180 ja 181 sätestatu on palju soodsam, sest vabastus on täielik (seega ei peeta töötaja tasult üldse sotsiaalkindlustusmakseid kinni ning seda kuni 3000 euro suuruse aastase ülempiiri ulatuses) ja ei ole sissetuleku ülempiiri, vaid ainult kaks tingimust:

- töötaja on kolme või enama lapse ema (2025. ja 2026. aasta puhul) või kahe või enama lapse ema (2024. aasta puhul: käesoleva kohtuasja hageja on selles olukorras);

- tema töösuhe on tähtajatu.

20 Hagejal, kes töötas Itaalia haridusministeeriumi alluvuses 1. septembrist 2023 kuni 30. juunini 2024 ning on kahe lapse ema, oli võimalik saada seaduse 213/2023 artikli 1 lõikes 15 ette nähtud osaline vabastus, kuid mitte lõikes 181 ette nähtud soodsamat vabastust; täpsemalt seisneb takistus asjaolus, et UW tööleping on tähtajaline.

21 Seega seisnevad eelotsusetaotluse esitamise põhjused vajaduses paluda Euroopa Kohtul avaldada seisukohta kahe õigusliku aspekti kohta:

kas eespool osundatud lõigetes 180 ja 181 ette nähtud vabastus kinnipeetavatest sotsiaalkindlustusmaksetest on eespool viidatud raamkokkuleppe tähenduses

Anonüümseks muudetud versioon

töötingimus, arvestades, et see vabastus suurendab töötasu netosummat, mõjutamata pensioni;

kas asjaolu, et sellist vabastust kohaldatakse ainult tähtajatus töösuhtes töötavatele emadele, on Euroopa Liidu õigusega kooskõlas või ega see ei põhjusta raamkokkuleppe klausliga 4 keelatud diskrimineerimist?

5. PÕHIKOHTUASJA POOLTE PEAMISED ARGUMENDID

22 Hageja väidab, et 2023. aasta seaduse nr 213 artikli 1 lõigetes 180 ja 181 ette nähtud vabastus sotsiaalkindlustusmaksete tasumisest, mis mõjutab töötaja tasust kinni peetavate sotsiaalkindlustusmaksete suurust, kujutab endast töösuhtega seotud majanduslikku eelist ning kuulub seega tähtajalise töö raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 silmas peetud töötingimuste hulka. Kui tähtajalises töösuhtes töötajad jäetakse sellest soodustusest ilma, tähendab see nende ebasoodsamat kohtlemist, võrreldes sarnaste töötajatega, kelle töösuhe on tähtajatu, ning selline kohtlemine põhineb üksnes töösuhte kestusel.

23 Hageja väitel teevad tähtajalise töölepinguga õpetajad (nagu tema ise) sama tööd ja neil on samad oskused nagu tähtajatu töölepinguga töötajatel; suhte ajutisus, töölevõtmise tingimused või üldine ja abstraktne õigusnorm ei ole selle erinevuse põhjendamiseks sobivad objektiivsed põhjused. Nende ilmajätmine sellest vabastusest ei ole otstarbekas ka meetme väidetava eesmärgi saavutamiseks, nimelt naiste tööhõive soodustamiseks ja perede toetamiseks.

24 Hageja väidab ka, et rikutud on Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklites 20 ja 21 sätestatud võrdsuse, võrdse kohtlemise ja diskrimineerimiskeelu põhimõtet.

25 […]. [viide riigisisesele kohtupraktikale, mis puutub asjasse üksnes riigisisesel tasandil]

26 [Itaalia haridusministeerium] nõustub ühe varasema samal teemal tehtud kohtulahendiga,[1] milles leiti, et kõnealune vabastus sotsiaalkindlustusmaksetest ei ole töötingimus, kuna vaidlusalused riigisisesed õigusnormid mõjutavad töötasu ainult kaudselt. Nimelt on mõlemal töötavate emade kategoorial (tähtajalises ja tähtajatus töösuhtes) töötasu brutosumma sama ning saadavate netosummade vahe on seotud sotsiaalkindlustusega ega sõltu kuidagi tööandja tahtest. Ta tuletab meelde, et Euroopa Kohus on riiklikust skeemist tuleneva pensionikindlustuse aspektid töötingimuse mõiste alt juba välja jätnud.

27 INPS esitab kõigepealt vastuväite, et ta ei saa olla selles vaidluses kostja, kuna avaliku sektori töötajate õigust sellele soodustusele tunnistab ning haldab tööandjast avaliku sektori asutus. Sisulisest küljest toetab ta nõuet jätta hagi rahuldamata, märkides, et seaduse sõnastuses on otsesõnu väljendatud, et selle vabastuse saab anda ainult tähtajatute töösuhete korral, ning et see meede tuleb

1 […] [viidatud riigisisese kohtupraktika andmed]

Anonüümseks muudetud versioon

kvalifitseerida sündivuse soodustamise eesmärgil võetud ning üldistest maksutuludest rahastatavaks ajutiseks abimeetmeks, mitte sotsiaalkindlustushüvitiseks või sotsiaalkindlustussüsteemi osaks.

28 Viimaks väidavad kostjate esindajad, et eelotsusetaotlust ei ole vaja esitada, sest riigisisesed õigusnormid on selged ega vaja täiendavat tõlgendamist.

6. EELOTSUSETAOTLUSE ESITANUD KOHTU SEISUKOHT

29 [Eelotsusetaotluse esitanud kohtu] hinnangul on õigusnormid, mille ta soovib Euroopa Kohtule analüüsimiseks esitada, Euroopa Liidu õigusega vastuolus, kuna neis on soodsamad töötingimused ette nähtud üksnes tähtajatu lepinguga töötajatele ning seega puudutab neid norme raamkokkuleppes sätestatud keeld, mille kohaselt ei või tähtajalisi töötajaid alaliste töötajatega võrreldes diskrimineerida. Lisaks on Euroopa Kohtu otsust vaja sellepärast, et küsimuses, kas sellised õigusnormid on [Euroopa Liidu] õigusega kooskõlas, valitseb mitu vastukäivat suundumust, kuna mõnes kohtuotsuses on riigisisesed õigusnormid otse kohaldamata jäetud,[2] leides, et need on raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 vastuolus, samas kui teistes kohtuotsustes on leitud, et eespool viidatud lõiked 180 ja 181 ei ole Euroopa Liidu õigusega vastuolus[3].

30 […] [viide riigisisesele kohtupraktikale, mis puutub asjasse üksnes riigisisesel tasandil]

31 Raamkokkuleppe klausli 4 punktis 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“*. Seega on tähtajaliste töötajate diskrimineerimiskeelu ulatus piiratud nii positiivse (see peab olema seotud töötingimustega) kui ka negatiivse tingimusega (objektiivsete põhjuste puudumine ebavõrdseks kohtlemiseks).

32 Kõigepealt tuleb märkida, et praegu on tegemist ilmselgelt ebavõrdse kohtlemisega, sest eespool korduvalt viidatud lõigetes 180 ja 181 ette nähtud täieliku vabastuse majanduslikud tagajärjed on kindlasti soodsamad kui lõikes 15 ette nähtud vabastusel, mille määr on olenevalt sissetuleku suurusest 6 või 7%. Selle protsendimäära erinevusest (vabastuse määr on 6/7% või 100%, olgugi et 3000 euro suuruse aastase ülempiiriga) selgelt ilmneva asjaolu üle ei ole pooltel vaidlust.

33 Mis puudutab ebavõrdset kohtlemist põhjendada võivate objektiivsete põhjuste puudumist, siis pole vaidlust, et tähtajalises töösuhtes õpetajad teevad selle

2 […] [viidatud riigisisese kohtupraktika andmed]

3 […] [viidatud riigisisese kohtupraktika andmed]

Anonüümseks muudetud versioon

töösuhte vältel sama tööd nagu nende kolleegid, kes on tähtajatus töösuhtes;[4] ka seda asjaolu ei ole ministeerium sotsiaalkindlustusmaksete tasumise vabastuse kohaldamise kontekstis kuidagi eitanud.

34 Sisulisest küljest tuleb märkida, et on küll tõsi, et töötasu brutosumma jääb samaks, kuid pole mingit kahtlust, et töötajatele läheb korda selle töötasu netosumma: enda ja oma pere eluga seotud kulusid ja projekte saab töötaja katta just summaga, mille ta tegelikult kätte saab.

35 See tähendab, et tähtajalise lepinguga töötajat, kes konkreetsel juhul saab väiksemat netotasu kui tähtajatu lepinguga kolleeg, koheldakse tasustamisel *faktiliselt* halvemini. Isegi kui tööandja seisukohast on ettevõtte kulu ja seega ka töötasu brutosumma sama suur, siis töötaja seisukohast tasustatakse teda halvemini kui kolleegi, kes on töö ja pereelu poolest samas olukorras.

36 Kui eespool öelduga nõustuda, jääb vaid üle nentida, et vaidlusalustes sätetes ette nähtud vabastus sotsiaalkindlustusmaksetest kujutab endast töötingimust: töötasu maksmine on lausa tööandja põhikohustus ja see on põhiline eluline hüve, mida töötaja soovib saada. Oleks raske väita, et kui kaks isikut saavad võrdsetel (tööaja, palgaastme, tööstaaži) tingimustel eri suurusega netotasu, siis ei ole nende töötingimused erinevad.

37 Argument, mille põhjal ministeeriumi esindajate viidatud sisulistes kohtuotsustes leiti, et see vabastus ei kujuta endast töötingimust – nimelt et töötasu brutosumma on sama, kuid sotsiaalkindlustusmaksed erinevad –, on ekslik.

38 Esiteks unustatakse selliste argumentide puhul kõnealuses kohtuasjas vaadeldavate töötajate konkreetne olukord, sest nagu eespool öeldud, läheb neile korda neto-, mitte brutotasu: tähtajalises töösuhtes töötajad (nagu hageja) saavad kätte konkreetselt väiksema summa kui tähtajatus töösuhtes töötajad.

39 Teiseks on väide, et tegemist on tööandja tahtest sõltumatu asjaoluga, asjassepuutumatu. Eelotsuse küsimus ei keskendu sellele, kas tööandja on kedagi diskrimineerivalt kohelnud või mitte, vaid sellega tahetakse paluda Euroopa Kohtul otsustada, kas viidatud õigusnormid on ELi õigusega vastuolus. Oluline on see eeltingimus, millest nende sätete kohaselt oleneb, kas töötajale antakse õigus sotsiaalkindlustusmaksetest vabastus saada või mitte (kas töötavad emad on tähtajatus või tähtajalises töösuhtes), ning küsimus, kas niisugune vabastus kujutab endast töötingimust.

40 See, kas töötajate pensionisüsteem on õiguspärane või mitte, on kõrvaline. Tuleb nimelt veel kord rõhutada, et töötaja sotsiaalkindlustus ja seega ka pension, millele tal on õigus, ei muutu: see on seaduses sõnaselgelt sätestatud. See tähendab, et kindlustusmaksete kinnipidamisest vabastamine *ei* puuduta pensioni, sest meede ei mõjuta kaht töötajate kategooriat sellest aspektist; vastupidi, see puudutab *ainult* töötasu netosummat.

4 […] [viidatud riigisisese kohtupraktika andmed]

Anonüümseks muudetud versioon

41 Euroopa Kohus on neid põhimõtteid juba väljendanud, märkides, et *„[s]iit järeldub, et EÜ artikli 137 lõikes 5 sätestatud erandiga ei ole vastuolus see, kui raamkokkuleppe klauslit 4 mõistetaks nii, et sellega kohustatakse liikmesriike tagama diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamine tähtajaliste töötajate suhtes ka töötasu küsimustes. Järelikult ei saa see erand takistada selliseid töötajaid nagu põhikohtuasja hagejad klausli 4 lõike 1 vahetule õigusmõjule tuginedes vaidlustamast juhtumit, kus neid on töötasuga seonduvalt ilma igasuguste objektiivsete alusteta koheldud vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punktid 42 ja 47).*

[…] kuigi on tõsi – nagu nähtub eespool viidatud kohtuotsuse Del Cerro Alonso punktidest 40 ja 46, ning nagu on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktides 123 ja 124 –, et töötaja töötasu eri komponentide suuruse kindlaksmääramine ei kuulu ühenduse seadusandja pädevusse, vaid on endiselt vaieldamatult eri liikmesriikide pädevate ametiasutuste ülesanne, on siiski tõsi, et ametiasutused peavad neis – ühenduse pädevusest väljapoole jäävates – valdkondades oma pädevust kasutades järgima ühenduse õigust (vt selle kohta 11. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-438/05: International Transport Worker's Federation ja Finnish Seamen's Union, EKL 2007, lk I-10779, punkt 40, ja 18. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-341/05: Laval un Partneri, EKL 2007, lk I-11767, punkt 87), eelkõige raamkokkuleppe klauslit 4.

Järelikult peavad riigi pädevad ametiasutused nii töötasu komponentide kui ka nende komponentide suuruse kindlaksmääramisel kohaldama tähtajalistele töötajatele raamkokkuleppe klauslis 4 ette nähtud diskrimineerimiskeelu põhimõtet."[5]

42 Samamoodi on [Euroopa Kohtul] olnud võimalus täpsustada, et *„[k]ohtupraktikast tuleneb, et „tasu" ELTL artikli 157 lõike 2 tähenduses kuulub „töötingimuste" alla 6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe, mis on lisatud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivile 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267), mida on muudetud nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiviga 98/23/EÜ (EÜT 1998, L 131, lk 10; ELT eriväljaanne 05/03, lk 278), klausli 4 punkti 1 tähenduses, ning 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe, mis on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 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), klausli 4 punkti 1 tähenduses (vt selle kohta 15. aprilli 2008. aasta kohtuotsus Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punktid 131 ja 132,*

5 Kohtuotsus C-268/06 (Impact *versus* Minister for Agriculture and Food jt), punktid 126–130.

Anonüümseks muudetud versioon

ning 22. novembri 2012. aasta kohtuotsus Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, punktid 20 ja 21)[6].

43 Lõppkokkuvõttes tuleb eespool viidatud kohtupraktikat arvesse võttes asuda seisukohale, et täielik vabastus sotsiaalkindlustusmaksete kinnipidamisest kujutab endast töötingimust, kuna sellega kaasneb saadava netotasu suurenemine; asjaolu, et selline soodustus on eraldatud ainult tähtajatus töösuhtes töötavatele emadele, kujutab endast [eelotsusetaotluse esitanud kohtu] hinnangul direktiiviga 1999/70/EÜ rakendatud raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu rikkumist.

7. EELOTSUSE KÜSIMUSED

Neil põhjustel peab Tribunale di Torino, Sezione Lavoro (Torino esimese astme kohtu töövaidlusi lahendav koda) […] ELTL artikli 267 teise lõigu alusel vajalikuks esitada Euroopa Liidu Kohtule järgmised eelotsuse küsimused.

1. Kas mõistet „töötingimused“ tuleb tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, CEEP ja UNICE) vahel 18. märtsil 1999 sõlmitud ning direktiiviga 1999/70/EÜ rakendatud raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses tõlgendada nii, et see mõiste hõlmab ka töötajate saadava töötasu netosummat, mis tuleneb brutotasult kinni peetavate sotsiaalkindlustusmaksete vähendamisest nii, nagu on ette nähtud seaduse 213/2023 artikli 1 lõigetes 180 ja 181?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas liidu õigust – eelkõige tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, CEEP ja UNICE) vahel 18. märtsil 1999 sõlmitud ja direktiiviga 1999/70/EÜ rakendatud raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 – tuleb tõlgendada nii, et sellised liikmesriigi õigusnormid, nagu on sätestatud seaduse 213/2023 artikli 1 lõigetes 180 ja 181, on liidu õigusega vastuolus, kui nende normide kohaselt piirdub kõnealuse vabastuse kohaldamisala tähtajatus töösuhtes töötavate emadega, kellel on kas kaks või enam last või siis kolm või enam last (olenevalt kohaldamisajast), jättes tähtajalises töösuhtes töötajad sellest soodustusest ilma?

ESITATUD PÕHJENDUSTEST LÄHTUDES

otsustab Tribunale di Torino, Sezione Lavoro (Torino esimese astme kohtu töövaidlusi lahendav koda), […]

- esitada Euroopa Liidu Kohtule [eespool toodud] eelotsuse küsimuse […]:

[…]

Torinos, 05.10.2026

6 Kohtuotsus C-649/22 (XXX *vs.* Randstad Empleo ETT, SAU jt), punkt 46.

Anonüümseks muudetud versioon

[…] [riigisisese kohtumenetluse peatamine ja juhised liikmesriigi kohtu kantseleile]

Anonüümseks muudetud versioon