

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

4. juuli 2006 *

Kohtuasjas C-212/04,

mille esemeks on EÜ artikli 234 alusel Monomeles Protodikeio Thessalonikis'e (Kreeka) 8. aprilli 2004. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 17. mail 2004, menetluses

Konstantinos Adeneler,

Pandora Kosa-Valdirka,

Nikolaos Markou,

Agapi Pantelidou,

Christina Topalidou,

Apostolos Alexopoulos,

Konstantinos Vasiniotis,

* Kohtumenetluse keel: kreeka.

Vasiliki Karagianni,

Apostolos Tsitsionis,

Aristeidis Andreou,

Evangelia Vasila,

Kalliopi Peristeri,

Spyridon Sklivanitis,

Dimosthenis Tselefis,

Theopisti Patsidou,

Dimitrios Vogiatzis,

Rousas Voskakis,

Vasileios Giatakis

versus

Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG),

I - 6092

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president V. Skouris, kodade esimehed P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas ja J. Malenovský, kohtunikud J.-P. Puissochet, R. Schintgen (ettekandja), N. Colneric, J. Klučka, U. Lõhmus ja E. Levits,

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: vanemametnik L. Hewlett,

arvestades kirjalikus menetluses ja 13. septembri 2005. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- K. Adeneler ja 17 teist põhikohtuasja hagejat, esindajad: *dikigoros* V. Christianos, *dikigoros* A. Kazakos ja *dikigoros* C. Nikoloutsopoulos,
- Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), esindajad: *dikigoros* K. Mamelis, *dikigoros* P. Tselepidis ja *dikigoros* I. Tsitouridis,
- Kreeka valitsus, esindajad: A. Samoni-Rantou ja E.-M. Mamouna, I. Bakopoulos ja V. Kyriazopoulos,

— Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: M. Patakia ja N. Yerrell,

olles 27. oktoobri 2005. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/79/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368) lisas ära toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe”) klauslite 1 ja 5 tõlgendamist ning liikmesriikide kohtute kooskõlalise tõlgendamise kohustuse ulatust.

- 2 Taotlus esitati vaidluses ühelt poolt K. Adeneleri ja 17 teise töötaja ning teiselt poolt nende tööandja, Ellinikos Organismos Galaktose (Kreeka piimaamet; edaspidi „ELOG”) vahel töötajaid tööandjaga siduvate tähtajaliste töölepingute uuendamata jätmise üle.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigusnormid

- 3 Direktiiv 1999/70 tugineb EÜ artikli 139 lõikele 2 ning selle eesmärk vastavalt artiklile 1 on „jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel [...] sõlmitud raamkokkulepe [...], mis on direktiivile lisatud”.
- 4 Nimetatud direktiivi põhjendustest 3, 6, 7, 13, 14, 15 ja 17 ning raamkokkuleppe preambuli esimesest kolmest lõigust ja üldkaalutluste punktidest 3, 5–8 ja 10 nähtub, et:
- siseturu väljakujundamine peab viima Euroopa Ühenduse töötajate elu- ja töötingimuste parandamiseni nende tingimuste sarnastamise teel nende parandamise käigus, eelkõige mis puudutab tingimusi, mis on seotud töötamise erivormidega (st peale määramata ajaks sõlmitud töölepingute), et saavutada parem tasakaal tööaja paindlikkuse ja töötajate turvalisuse vahel;
 - kuna liikmesriigid ei ole nende eesmärkide saavutamiseni jõudnud, leiti, et tuleks kasutada siduvat ühenduse meetet, mis on välja töötaud tihedas koostöös tööturu osapoolte esindajatega;

- raamkokkuleppe pooled tunnistavad, et määramata tähtajaga töölepingud on üldine töösuhte vorm, kuna aitavad kaasa töötajate elukvaliteedi ja töö tulemuslikkuse paranemisele, kuid teisalt vastavad tähtajalised töölepingud teatud asjaoludel nii tööandjate kui töötajate vajadustele;

- raamkokkuleppes määratakse kindlaks tähtajalise töö üldpõhimõtted ja miinimumnõuded, luues üldraamistiku, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest, ning et vältida kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste tähtajaliste töösuhete kasutamisest, kutsudes liikmesriike ja tööturu osapooli üles määratlema nende põhimõtete ja nõuete üksikasjalikud rakendusmeetmed, võttes arvesse konkreetse riigi, sektori ja hooaja erijooni;

- Euroopa Liidu Nõukogu on asunud seisukohale, et raamkokkuleppe rakendamiseks kohane õigusakt on direktiiv, kuna see on liikmesriikidele siduv saavutatava tulemuse seisukohalt, jättes nende valida vormi ja meetodid;

- nende raamkokkuleppes kasutatud mõistete osas, mida seal ei ole konkreetselt määratletud, lubab direktiiv 1999/70 liikmesriikidel need määratleda kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või praktikaga, tingimusel et järgitakse raamkokkuleppe sisu;

- raamkokkuleppele alla kirjutanud pooled leiavad, et tähtajaliste töölepingute kasutamine objektiivsete aluste olemasolul kujutab endast vahendit töötajaid kahjustavate kuritarvitamise juhtumite vältimiseks.

5 Raamkokkuleppe klauslis 1 on sätestatud, et selle „eesmärk on:

- a) parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise;

- b) luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.”

6 Raamkokkuleppe klausel 2 näeb ette:

- „1. Kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.

- 2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled võivad ette näha, et käesolevat kokkulepet ei kohaldata:
 - a) esialgse kutseõppega seotud tööpraktika ja töö käigus toimuva väljaõppe suhtes;

- b) töölepingute ja töösuhete suhtes, mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integreerumis- ja ümberõppeprogrammi raames.”

7 Raamkokkuleppe klausel 3 kõlab järgmiselt:

„Käesolevas kokkuleppes tähendab:

1. „tähtajaline töötaja” isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhete lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine;
2. „võrreldav alatine töötaja” töötajat, kellel on samas asutusel 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 klausel 5 sätestab:

„1. Järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate vajaduse arvestades ühe või mitu järgmistest meetmetest, juhul kui kuritarvituste vältimiseks puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed:

a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;

b) järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne koguketus;

c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.

2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled määravad vajaduse korral kindlaks, millistel tingimustel tähtjalisi töölepinguid või töösuhteid:

a) loetakse järjestikusteks;

b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.”

9 Raamkokkuleppe klausel 8 sätestab:

„1. Liikmesriigid ja/või tööturu osapooled võivad säilitada või kehtestada töötajatele käesoleva kokkuleppe sätetest soodsamad sätted.

[...]

3. Käesoleva kokkuleppe rakendamine ei õigusta töötajate üldise kaitstuse taseme alandamist kokkuleppega reguleeritavas valdkonnas.

[...]”

10 Direktiivi 1999/70 artikli 2 esimese ja teise lõigu kohaselt:

„Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud normid 10. juuliks 2001 või tagavad, et hiljemalt sel kuupäeval on tööturu osapooled kehtestanud vajalikud meetmed kokkuleppe teel, kusjuures liikmesriigid peavad võtma vajalikud

meetmed, et tööturu osapooled saaksid igal ajal tagada käesolevas direktiivis ettenähtud tulemuste saavutamise. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

Liikmesriigid võivad saada pärast tööturu osapooltega konsulteerimist aastase lisaaja, kui see on vajalik eriliste raskuste tõttu või rakendamiseks kollektiivlepingu abil. Nad teatavad sellistest asjaoludest viivitamata komisjonile.”

- 11 Sama direktiivi artikkel 3 sätestab:

„Direktiiv jõustub *Euroopa Ühenduste Teatajas* avaldamise päeval.”

Siseriiklikud õigusnormid

- 12 Komisjoni väidete kohaselt teavitas Kreeka valitsus teda kavatsusest kasutada direktiivi 1999/70 artikli 2 teises lõigus ette nähtud võimalust saada lisaajaga direktiivi rakendamismeetmete vastuvõtmiseks, mille tähtaeg möödub selle pikendamise tõttu 10. juulil 2002.

- 13 Direktiivi ülevõtmine Kreeka õiguskorda toimus 2003. aasta aprillis.
- 14 Presidendi dekreet nr 81/2003, mis käsitleb tähtajalise töölepingu alusel tööle võetud töötajaid puudutavat regulatsiooni (FEK A', 77/2.4.2003), mis on esimene meede direktiivi 1999/70 ülevõtmiseks, jõustus 2. aprillil 2003.
- 15 Viidatud dekreeedi artikli 2 lõige 1 täpsustab, et dekreeti „kohaldatakse töötajatele, kes on tööle võetud tähtajalise töölepingu või töösuhte alusel”.
- 16 23. augustil 2004 jõustunud presidendi dekreeedi nr 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004) artikliga 1 asendati eelnimetatud dekreeedi artikli 2 lõige 1 järgmise tekstiga:

„Presidendi dekreeti kohaldatakse erasektori töötajatele, kes töötavad tähtajalise töölepingu või töösuhte alusel [...]”.

- 17 Presidendi dekreeedi nr 81/2003 artikkel 5 pealkirjaga „Sätted töötajate kaitseks ja selliste olukordade vältimiseks, kus seadusi tõlgendatakse pettuse teel töötajate kahjuks” sätestas algselt:

„1. Tähtajaliste töölepingute uuendamine piiramatul arvul on lubatud juhul, kui esineb mõni objektiivne alus.

a) Objektiivse alusena võib käsitleda järgmist:

[...] Tähtajalise töölepingu sõlmimine on ette nähtud seaduse või määrusega
[...]

b) Kui töötaja ei tõenda vastupidist, eeldatakse objektiivse aluse olemasolu neis tegevusvaldkondades, kus see tuleneb tegevusala või selles raames tehtud töö iseloomust [...]

[...]

3. Kui järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kogukestus ületab kaks aastat, ilma et selle aluseks oleks mõni käesoleva artikli lõikes 1 nimetatud põhjus, tuleb eeldada, et need töölepingud või töösuhted on ettevõtjale või majandile vajalikud kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks, nii et need muutuvad määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks. Kui mainitud kaheaastase ajavahemiku jooksul on töölepingut või töösuhet uuendatud järjestikku rohkem kui kolmel korral käesoleva artikli lõike 4 mõttes, ilma et selle aluseks oleks olnud mõni lõikes 1 nimetatud põhjus, tuleb eeldada, et uuendamised on ettevõtjale või majandile vajalikud kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks, nii et vastavad lepingud muutuvad määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.

Mõlemal juhul peab vastupidist tõendama tööandja.

4. „Järjestikusteks” tuleb pidada selliseid tähtjalisi töölepinguid või töösuhteid, mille on sõlminud sama tööandja ja sama töötaja samadel või analoogsetel tingimustel, kui nende vahele ei jää kahtekümnet tööpäeva ületavat ajavahemikku.

5. Käesoleva artikli sätteid kohaldatakse töölepingutele või töölepingute uuendamisele või töösuhetele, mis on sõlmitud pärast käesoleva dekreeidi jõustumist.”

18 Alates presidendi dekreeidi nr 180/2004 jõustumisest on artikli 5 sõnastus järgmine:

„1. Tähtjaliste töölepingute uuendamine piiramatu arv kordi on lubatud juhul, kui esineb mõni objektiivne alus. Objektiivse alusega on tegemist juhul, kui:

uuendamist õigustab tööandja või ettevõtja vorm, iseloom või tegevus, või kui esineb mõni eripõhjus või -olukord, juhul kui sellised asjaolud tulenevad otseselt või kaudselt asjassepuutuvast lepingust, nt töötaja ajutise asendamise, ajutise töö tegemise või töömahu ajutise suurenemise korral või kui piiratud kestus on seotud juhendamise või väljaõppega, juhul kui lepingu uuendamise eesmärk on hõlbustada töötaja üleminekut analoogsele tööle, konkreetse töö tegemine, programmi elluviimine või juhul, kui see on seotud konkreetse sündmusega [...]

[...]

3. Kui järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kogukestus ületab kaks aastat, tuleb eeldada, et need töölepingud või töösuhted on ettevõttele või majandile vajalikud kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks, nii et need muutuvad määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks. Kui mainitud kaheaastase ajavahemiku jooksul on töölepingut või töösuhet uuendatud järjestikku rohkem kui kolmel korral käesoleva artikli lõike 4 mõttes, tuleb eeldada, et uuendamised on ettevõt[ja]le või majandile vajalikud kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks, nii et vastavad lepingud muutuvad määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.

Kõigil eelnimetatud juhtudel peab vastupidist tõendama tööandja.

4. „Järjestikusteks” tuleb pidada selliseid tähtjalisi töölepinguid või töösuhteid, mille on sõlminud sama tööandja ja sama töötaja samadel või analoogsetel tingimustel kuni 45-päevaste ajavahemike järel, sõltumata sellest, kas tegemist on töö- või kalendripäevadega. Kui tegemist on kontserniga, siis eelmise lõigu mõttes hõlmab mõiste „sama tööandja” ka sellesse kontserni kuuluvaid ettevõtjaid.

5. Käesoleva artikli sätteid kohaldatakse töölepingutele või töölepingute uuendamisele või töösuhetele, mis on sõlmitud pärast dekreedid jõustumist.”

19 Seaduse nr 2190/1994 sellise sõltumatu ametiasutuse loomise kohta, kelle ülesanne on personalivalik ja administratiivsete küsimuste lahendamine (FEK A' 28/3.3.1994) artikkel 21 sätestab:

„1. Avalik sektor ja juriidilised isikud [...] võivad allpool toodud asjaoludel ja ettenähtud korras hooajaliste või muude perioodiliste või ajutiste vajaduste korral värvata personali eraõigusliku tähtajalise töölepingu alusel.

2. Lõikes 1 nimetatud personali töötamisperioodi kestus ei või 12-kuulise ajavahemiku vältel ületada 8 kuud. Kui personali värvatakse vastavalt kehtivatele eeskirjadele ajutiselt kas kiireloomuliste vajaduste katteks, olemasolevate töötajate äraoleku tõttu või vabade töökohtade olemasolul, ei või ühe inimese töötamisperiood ületada 4 kuud. Nii sama aasta jooksul lepingu pikendamine või uue lepingu sõlmimine kui ka lepingu muutmine määramata tähtajaga lepinguks on õigustühised.”

20 Laiemas mõttes riigi- ja avaliku sektori töötajatele kohaldatavas osas võeti direktiiv 1999/70 Kreeka õiguskorda üle presidendi dekreediga nr 164/2004, mis käsitleb tähtajaliste töölepingute alusel töötamist avalikus sektoris (FEK A' 134/19.7.2004). Dekreet jõustus 19. juulil 2004.

21 Selle presidendi dekreeidi artikli 2 lõige 1 sätestab:

„Käesoleva dekreeidi sätteid kohaldatakse avaliku sektori [...] ning kommunaal- ja munitsipaalteenuste töötajatele, kes töötavad tähtajalise palgalise töölepingu või

töösuhte alusel või tööettevõtulepingu või mis tahes muus vormis töölepingu või -suhte alusel, mis varjab alluvussuhte olemasolu.”

22 Presidendi dekreeedi nr 164/2004 artikkel 5 sisaldab järgmisi sätteid:

„1. Keelatud on sellised järjestikused lepingud, mille on sõlminud ja mida täidavad sama tööandja ja sama töötaja sama või analoogse töö tegemiseks ja samadel või analoogsetel töötingimustel, mis on sõlmitud vähem kui kolmekuuliste ajavahemike järel.

2. Erandina on selliste lepingute sõlmimine lubatud juhul, kui seda õigustab mõni objektiivne alus. Objektiivse alusega on tegemist juhul, kui esialgsele lepingule järgnevate lepingute sõlmimise põhjuseks on konkreetsed samalaadsed vajadused, mis on otseselt või kaudselt seotud ettevõtja vormi, iseloomu või tegevusega.

[...]

4. Järjestikku ei või mingil juhul sõlmida rohkem kui kolm lepingut [...]”.

23 Presidendi dekreeidi nr 164/2004 artikkel 11 sisaldab järgmisi üleminekusähte:

- „1. Juhul, kui järjestikused lepingud artikli 5 lõike 1 mõttes on sõlmitud enne käesoleva dekreeidi jõustumist ning on jõustumise hetkel kehtivad, muutuvad need käesolevast hetkest määramata tähtajaga töölepinguteks juhul, kui on täidetud allpool toodud kumulatiivsed tingimused:
- a) järjestikuste lepingute kogukestus enne dekreeidi jõustumist on sõltumata uuendamiste arvust vähemalt 24 kuud või lepingut on pärast esialgse lepingu sõlmimist uuendatud vähemalt kolm korda [käesoleva dekreeidi] artikli 5 lõike 1 mõttes, nii et töötamise kogukestus 24-kuulise perioodi jooksul esialgselt lepingust arvestades on olnud vähemalt 18 kuud;
 - b) punktis a nimetatud töötamise kogukestus peab olema saadud ühes ja samas asutuses töötamisel kas samal või analoogsel ametikohal ning samadel või analoogsetel tingimustel esialgses töölepingus ette nähtutega [...];
 - c) lepingu esemeks peab olema tegevus, mis vastab otseselt ja vahetult asjassepuutuva asutuse kindlatele ja pikaajalistele vajadustele, kuivõrd need vajadused tulenevad asutuse tegevusvaldkonda kuuluvast avalikust huvist;
 - d) töötamise kogukestus eespool toodud tähenduses peab olema saadud täis- või osalise tööajaga töötades ning täidetud tööülesanded peavad olema samad või analoogsed esialgses lepingus nimetatud tööülesannetega [...]

4. Selle artikli sätteid kohaldatakse avaliku sektori [...] ning munitsipaalteenuste töötajatele [...]

5. Käesoleva artikli lõike 1 sätteid kohaldatakse ka lepingutele, mis lõppesid dekreeedi jõustumisele eelnenud kolme kuu jooksul; neid lepinguid käsitletakse järjestikuste lepingutena, mis kehtivad kuni dekreeedi jõustumiseni. Selle artikli lõike 1 punktis a nimetatud tingimus peab olema täidetud lepingu lõppemise kuupäeval.

[...]”

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- ²⁴ Eelotsusetaotluse esitanud kohtult Euroopa Kohtule esitatud materjalidest nähtub, et põhikohtuasja hagejad, kes töötasid proovide võtjatena, sekretäradena, tehnikutena ja veterinaaridena, on alates 2001. aasta maist ning enne lõplikku kuupäeva, mil direktiiv 1999/70 oleks pidanud olema Kreeka õiguskorda üle võetud, st 10. juulit 2002, sõlminud Thessaloníkis asuva avalikku sektorisse kuuluva eraõigusliku juriidilise isiku ELOG-iga terve rea järjestikulisi tähtajalisi töölepinguid, millest viimaste tähtaeg saabus 2003. aasta juuni- ja septembrikuu vahel, ilma et neid oleks uuendatud (edaspidi „kõnealused lepingud”). Kõik need lepingud, nii esialgne leping kui hilisemad uuendused olid sõlmitud 8 kuuks; erinevate lepingute vahele jäänud aja kestus varieerus, ulatused minimaalsest 22 päevast kuni maksimaalse 10 kuu ja 26 päevani. Põhikohtuasja hagejad võeti iga kord uuesti tööle samale töökohale mis esialgse lepingugagi. Kõigi kõnealuste töötajate tähtajalised lepingud kehtisid ka presidendi dekreeedi nr 81/2003 jõustumise ajal.

- 25 Sellest ajast, kui lõppesid töölepingud, mida ei uuendatud, olid kõnealused isikud kas töötajad või oli neil ELOG-iga ajutine töösuhe, milleni oli jõutud ajutiste meetmete kohaldamise käigus kohtu poolt tehtud otsuste tulemusena.
- 26 Põhikohtuasja hagejad esitasid Monomeles Protodikeio Thessalonikis'le hagi, milles palusid tuvastada, et kõnealuseid lepinguid tuleb raamkokkuleppe kohaselt käsitleda määramata tähtajaga töölepingutena. Hagejad väidavad, et tööülesanded, mida nad ELOG-i heaks täitsid, olid korrapärased ning vastasid „kindlatele ja pikaajalistele vajadustele” siseriikliku õigusakti mõttes, seega oli tööandja poolt pakutud järjestikuste tähtajaliste töölepingute sõlmimise näol tegu kuritarvitusega, ning ei esine ühtki objektiivset alust, mis õigustaks olukorda, kus saaks kohaldada seaduse nr 2190/1994 artikli 21 lõikes 2 sätestatud keeldu kõnealuste töösuhete muutmiseks määramata tähtajaga töölepinguteks.
- 27 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et kõnealuste lepingute ümberkvalifitseerimine kujutab endast eeldust, mis on vajalik selleks, et teha otsus põhikohtuasja hagejate muude taotluste osas, st nende tööle ülemineku ja saamata jäänud palga maksmise kohta.
- 28 Kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus leidis, et raamkokkuleppe klausel 5 annab liikmesriikidele direktiivi siseriiklikku õigusesse ülevõtmiseks laia hindamisruumi ega ole piisavalt täpne ja tingimusteta, et sel oleks vahetu õigusmõju, tõstatas nimetatud kohus kõigepealt küsimuse, millisest kuupäevast alates peab siseriiklikku õigust direktiivi 1999/70 hilinevad ülevõtmist arvestades tõlgendama vastavuses selle direktiiviga. Viidatud kohus pakub selles suhtes välja mitmeid kuupäevi, st kuupäeva, mil direktiiv avaldati Euroopa Ühenduste Teatajas, mis on ühtlasi direktiivi jõustumise kuupäev, kuupäeva, mil möödus ülevõtmiseks määratud tähtaeg, ja kuupäeva, mil jõustus presidendi dekreet nr 81/2003.

- 29 Edasi küsib kohus, milline ulatus on raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktis a esineval mõistel „objektiivsed alused”, mis võivad õigustada tähtajaliste töölepingute või töösuhete uuendamist, arvestades presidendi dekreeedi nr 81/2003 artikli 5 lõike 1 punkti a, mis lubab tähtajalisi töölepinguid piiramatul arvul uuendada juhul, kui tähtajalise töölepingu sõlmimine on ette nähtud seaduse või määrusega.
- 30 Samuti arutleb siseriiklik kohus selle üle, kas tähtajaliste töölepingute uuendamise tingimused, sellistena nagu need tulenevad presidendi dekreeedi nr 81/2003 artikli 5 lõigete 3 ja 4 sätetest nende koostoimes, on kooskõlas proportsionaalsuse põhimõtte ja direktiivi 1999/70 kasuliku mõjuga.
- 31 Pärast seda, kui kohus oli nentunud, et praktikas kujutab seaduse nr 2190/1994 artikli 21 kasutamine eraõiguslike tähtajaliste töölepingute sõlmimise alusena endast kuritarvitamist juhtudel, kui selliste lepingute esemeks on „kindlad ja pikaajalised vajadused”, tõstatab ta küsimuse, kas sellise eelduse korral ei kahjusta artikli 21 lõike 2 viimases lauses sätestatud keeld muuta tähtajalisi töölepinguid määramata tähtajaga lepinguteks ühenduse õiguse kasulikkude mõju, ning kas see on kooskõlas raamkokkuleppe klausli 1 punktis b toodud eesmärgiga, st vältida kuritarvitusi, mis võivad tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisest.
- 32 Neil asjaoludel otsustas Monomeles Protodikeio Thessalonikis menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused, sõnastatuna 5. juuli 2004. aasta otsusega parandatud kujul:
- „1. Kas siseriiklik kohus peab siseriiklikku õigust tõlgendama, nii palju kui võimalik, vastavuses siseriiklikku õigusesse hilinenult üle võetud direktiiviga alates

- a) kuupäevast, mil direktiiv jõustus, või

 - b) kuupäevast, mil möödus ülevõtmiseks määratud tähtaeg, millest ei oldud kinni peetud, või

 - c) kuupäevast, mil jõustus direktiivi ülevõtmiseks mõeldud siseriiklik meede?
- 2) Kas [...] raamkokkuleppe [...] klausli 5 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et lisaks põhjustele, mis on seotud tehtava töö iseloomu, laadi ja tunnustega või muude sarnaste asjaoludega, kujutab ainuüksi asjaolu, et tähtajalise töölepingu sõlmimine on ette nähtud seaduse või määrusega, endast objektiivset alust järjestikuste tähtajaliste töölepingute jätkuvaks uuendamiseks või selliste lepingute sõlmimiseks?
- 3) a) Kas selline siseriiklik õigusnorm nagu presidendi dekreeidi nr 81/2003 artikli 5 lõige 4, mille kohaselt tuleb järjestikusteks lepinguteks pidada lepinguid, mille on sõlminud sama tööandja ja sama töötaja, milles sätestatud töötingimused on samad või sarnased ning mille vahele ei jää kahtekümnet tööpäeva ületavat ajavahemikku, on kooskõlas [...] raamkokkuleppe klausli 5 lõigetega 1 ja 2?
- b) Kas [...] raamkokkuleppe klausli 5 lõikeid 1 ja 2 võib tõlgendada selliselt, et tööandja ja töötaja vahelist töösuhet käsitletakse eelduslikuna määramata tähtajaga töösuhetena vaid juhul, kui on täidetud presidendi dekreeidi nr 81/2003 artikli 5 lõikes 4 sätestatud tingimus?

- 4) Kas seaduse nr 2190/1994 artiklis 21 sätestatud keeld, mille kohaselt ei tohi järjestikusi tähtajalisi töölepinguid muuta määramata tähtajaga töölepinguteks juhul, kui need on sõlmitud kindlaks tähtajaks eesmärgiga katta tööandja erakorralisi või hooajalisi vajadusi, kuid kui need tegelikult katavad tööandja kindlaid ja pikaajalisi vajadusi, on kooskõlas ühenduse õiguse kasuliku mõju põhimõtte ning [...] raamkokkuleppe klausli 5 lõigete 1 ja 2 ning klausli 1 eesmärgiga?”

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus

Euroopa Kohtule esitatud märkused

- 33 Komisjon ei väida küll sõnaselgelt, et esimene küsimus oleks vastuvõetamatu, kuid leiab, et selle asjakohasus põhikohtuasja lahenduse jaoks on küsitav. Komisjon tugineb oma kahtlustes asjaolule, et kõnealused lepingud lõppesid alles pärast seda, kui oli jõustunud presidendi dekreet nr 81/2003, mille eesmärk oli nimelt direktiivi 1999/70 rakendamine Kreeka õiguskorras. Seetõttu pole selge, miks on eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatanud küsimuse tal juba enne direktiivi ülevõtmist lasunud kohustusest tõlgendada siseriiklikku õigust viisil, mis on direktiiviga kooskõlas.
- 34 Kreeka valitsus seevastu seab kahtluse alla teise ja kolmanda küsimuse asjakohasuse põhikohtuasja lahenduse seisukohalt.
- 35 Valitsus märgib selles suhtes, et nagu tuleneb presidendi dekreeidi nr 81/2003, mida on muudetud presidendi dekreediga nr 180/2004, artikli 2 lõikest 1, kohaldatai esimesena nimetatud dekreeti vaid erasektori töötajatele, kel oli tähtajaline tööleping.

- 36 Seevastu laiemas mõttes riigi- ja avaliku sektori töötajatele kohaldatavas osas võeti direktiiv 1999/70 üle presidendi dekreediga nr 164/2004. Selle dekreeidi artikli 11 üleminekusätetega parandati direktiivi hilinenud ülevõtmise tagajärjed.
- 37 Nimetatud artikliga 11 muudeti 2002. aasta juulis — mis on direktiivi 1999/70 ülevõtmise lõplik tähtaeg — avaliku sektori teenistujatega sõlmitud järjestikused töölepingud määramata tähtajaga töölepinguteks tingimusel, et need lepingud kehtisid 19. juulil 2004, st presidendi dekreeidi nr 164/2004 jõustumise kuupäeval, või kui need lõppesid dekreeidi jõustumisele eelnenud kolme kuu jooksul.
- 38 Järelikult on teine ja kolmas küsimus, mis esitati viitega presidendi dekreedile nr 81/2003, kaotanud alates presidendi dekreeidi nr 164/2004 jõustumisest eseme, kuna esimene nimetatud dekreetidest ei pole põhikohtuasjas kohaldatav. Pealegi olid 9 põhikohtuasja hageja puhul 18-st täidetud tingimused, mis olid nõutavad selleks, et nende töösuhted muutuks määramata tähtajaga töölepinguteks vastavalt presidendi dekreeidi nr 164/2003 artikli 11 sätetele.

Euroopa Kohtu hinnang

- 39 Selles suhtes tuleb meenutada, et EÜ artikkel 234 sätestab, et juhul, kui liikmesriigi kohtus tõusetub EÜ asutamislepingu või ühenduse institutsioonide poolt vastu võetud teiseste õigusaktide tõlgendamise küsimus, võib — ning teatud juhtudel on kohustatud — see kohtus, kui ta leiab, et otsuse tegemiseks on vaja kõnealune küsimus lahendada, taotleda sellekohast eelotsust Euroopa Kohtult (vt eelkõige 21. märtsi 2002. aasta otsus kohtuasjas C-451/99: Cura Anlagen, EKL 2002, lk I-3193, punkt 22, ja 22. novembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-144/04: Mangold, EKL 2005, lk I-9981, punkt 33).

- 40 Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et EÜ artiklis 234 sätestatud menetlus on Euroopa Kohtu ja siseriiklike kohtute vahelise koostöö vahendiks, mille raames esimene neist annab viimati nimetatutele vaidluste lahendamiseks vajalikke ühenduse õiguse tõlgendusi (vt eelkõige 12. juuni 2003. aasta otsus kohtuasjas C-112/00: Schmidberger, EKL 2003, lk I-5659, punkt 30 ja viidatud kohtupraktika).
- 41 Viidatud koostöö raames saab ainult see liikmesriigi kohus, kuhu hagi esitatakse, kes ainsana on otseselt kursis vaidluse aluseks olevate asjaoludega ja kes peab asjas otsuse tegema, iga konkreetse asja eripärast lähtudes otsustada, kas eelotsus on asja lahendamiseks tarvilik ja kas tema poolt Euroopa Kohtule esitatud eelotsuse küsimused on asjakohased. Järelikult juhul, kui eelotsuse küsimused käsitlevad ühenduse õiguse tõlgendamist, on Euroopa Kohus põhimõtteliselt kohustatud neile vastama (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Schmidberger, punkt 31, ning kohtuotsus Mangold, punktid 34 ja 35).
- 42 Siiski leiab Euroopa Kohus, et tal on omaenda pädevuse hindamiseks kohustus kontrollida asjaolusid, mille alusel siseriiklik kohus Euroopa Kohtusse pöördus. Koostöö, mis on eelotsusemenetluses esmatähtis, tähendab nimelt seda, et siseriiklik kohus arvestab omalt poolt Euroopa Kohtule usaldatud ülesandega, mis seisneb liikmesriikide õigusemõistmisele kaasaaitamises, mitte aga üldistele või hüpoteetilistele küsimustele nõuandvate arvamuste koostamises (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 36 ja viidatud kohtupraktika).
- 43 Euroopa Kohus oli kõnealust ülesannet silmas pidades seisukohal, et tal ei ole volitusi vastata siseriiklikus kohtus tõusetunud eelotsuse küsimusele, kuna on ilmselge, et ühenduse õiguse tõlgendamine ei ole mingil moel seotud tegelike asjaolude ega põhikohtuasja vaidlusesemega (vt eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 37).

- 44 Seevastu tuleb siiski nentida, et käesoleval juhul ei avaldu ilmselgel viisil see, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimused viitaksid ühele neist juhtudest.
- 45 Seega, esiteks — seoses komisjoni kahtlustega esimese küsimuse asjakohasuse osas — nähtub siseriikliku kohtu poolt Euroopa Kohtule edastatud toimikust, et suure hulga põhikohtuasja hagejate puhul sõlmiti esimene 8-kuuline tööleping ELOG-iga enne 10. juulit 2002, st direktiivi 1999/70 ülevõtmise jaoks ette nähtud lõplikku tähtaega, või isegi enne 10. juulit 2001, st kuupäeva, mis oli selle direktiivi siseriiklikku õiguskorda ülevõtmise tähtajana teiste liikmesriikide jaoks üldkorras ette nähtud. Lisaks nähtub nimetatud toimikust, et mõnede hagejate puhul sõlmiti järjestikused tähtajalised töölepingud sama tööandjaga vaid 22 päeva pärast eelneva lepingu lõppemist.
- 46 Veelgi enam — isegi kui eeldada, et Kreeka Vabariik järgis kõiki nõutavaid formaalsusi, mis olid vajalikud selleks, et direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtaja edasilükkamine 10. juulile 2002 oleks toimunud nõuetekohaselt, toimus ülevõtmine igal juhul hilinenult, nagu Kreeka valitsus on seda ise tunnistanud, kuna esimene rakendusmeede jõustus kõnealuses liikmesriigis alles 2003. aasta aprillis (vt käesoleva kohtuotsuse punktid 13 ja 14). Nimetatud direktiivi hilinenud ülevõtmist riigi õiguskorda on esimese küsimuse esitamisel ilmselgelt arvestatud. Pealegi, presidendi dekreeidi nr 81/2003 artikli 5 sätted ei ole kohaldatavad lepingutele, mis on sõlmitud enne dekreeidi jõustumist.
- 47 Neil asjaoludel on põhjendatud siseriikliku kohtu küsimus, millisest kuupäevast alates peavad liikmesriikide kohtud järgima kohustust tõlgendada siseriiklikku õigust direktiiviga kooskõlas oleval viisil, täpsemalt, kas selline kohustus lasub neil alates direktiivi jõustumisest või vähemalt alates liikmesriikidele ülevõtmise jaoks ette nähtud tähtaja möödumisest.

- 48 Siiski saab siseriiklikel kohtutel lasuva kooskõlalise tõlgenduse kohustuse ulatuse küsimusele sisuliselt vastata vaid juhul, kui Euroopa Kohtu vastus mõnele teisele (ühele või mitmele neist) talle esitatud küsimusele on selline, et suunab eelotsusetaotluse esitanud kohtu uurima, kas siseriiklik õigusnorm on kooskõlas ühenduse õigusest tulenevate nõuetega. Seega tuleb esimest küsimust juhul, kui see on asjakohane, uurida viimasena.
- 49 Teiseks tuleb teise ja kolmanda küsimuse osas märkida, et küsimus, millist presidendi dekreeti, st kas nr 81/2003, nr 164/2004 või nr 180/2004, tuleb kohaldada põhikohtuasja hagejate suhtes, tuleb lahendada eelotsusetaotluse esitanud kohtus, kuna just see kohus on ainupädev seda otsustama.
- 50 Ka ei ole vaidlustatud seda, et mitte kõik põhikohtuasja hagejad ei saa tugineda üleminekusätetele, mis sisalduvad Kreeka Vabariigi poolt aastal 2004 vastu võetud, konkreetselt avalikku sektorit puudutavas õigusaktis.
- 51 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades ei saa väita, et Euroopa Kohus peaks käesolevas asjas vastama küsimustele, millel puudub tähtsus siseriikliku kohtu poolt tehtava otsuse jaoks.
- 52 Nii eelotsusetaotlus kui toimik, mille siseriiklik kohus Euroopa Kohtule edastas, ei sisalda midagi sellist, mis seaks kahtluse alla põhikohtuasja vaidluse sisu ja siseriikliku kohtu poolt antud hinnangu, mille kohaselt eelotsus on kohtule vajalik selle vaidluse lahendamiseks, arvestades Euroopa Kohtu vastuseid esitatud küsimustele.

53 Järelikult tuleb eelotsusetaotlus lugeda vastuvõetavaks.

Eelotsuse küsimused

Esialgused märkused

- 54 Esitatud küsimustele sisulise vastuse andmiseks tuleb kõigepealt täpsustuseks märkida, et nii direktiiv 1999/70 kui raamkokkuleppe olid mõeldud kohaldamiseks ka tähtjalistele töölepingutele ja töösuhetele, mille on sõlminud riigiasutused ja muud avaliku sektori üksused.
- 55 Nimetatud kaks akti ei sisalda sätteid, mis võimaldaksid järeldada, et neid kohaldatakse vaid töötajate ja erasektori tööandjate vahel sõlmitud tähtjaliste lepingute suhtes.
- 56 Vastupidi — ühest poolt nähtub raamkokkuleppe klausli 2 lõike 1 sõnastusest endast, et selle kohaldamisala on määratletud laialt, mainides üldsõnaliselt, et raamkokkulepet kohaldatakse „tähtjaliste töötajate suhtes, kelle on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas”. Pealegi hõlmab raamkokkuleppes kasutatud mõiste „tähtjalised töötajad” määratlus, mis on ära toodud selle klausli 3 lõikes 1, kõiki töötajaid, tegemata vahet sõltuvalt sellest, kas tööandja, kellega nad on seotud, kuulub avalikku ja erasektorisse.

- 57 Teiselt poolt jäetakse sama raamkokkuleppe klausli 2 lõikes 2 — kaugel sellest, et näha ette avaliku sektori tööandjaga sõlmitud tähtajalised töölepingu või töösuhted selle reguleerimisalast välja arvata — liikmesriikidele ja/või tööturu osapooltele võimalus ette näha, et raamkokkulepet ei kohaldata „esialgse kutseõppega seotud tööpraktika ja töö käigus toimuva väljaõppe suhtes” ning töölepingute ja töösuhete suhtes, „mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integreerumise- ja ümberõppeprogrammi raames”.

Teine küsimus

- 58 See küsimus käsitleb seda, kuidas tõlgendada mõistet „objektiivsed alused”, mis raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a kohaselt õigustaksid järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete uuendamist.
- 59 Seoses sellega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus konkreetselt teada seda, kas sarnaselt sellise siseriikliku õigusnormiga nagu presidendi dekreeidi nr 81/2003 (esialgse versiooni) artikli 5 lõike 1 punktis a sätestatu, võib ainuüksi asjaolu, et tähtajalise töölepingu sõlmimine on ette nähtud liikmesriigi seaduse või määrusega, kujutada endast seesugust objektiivset alust.
- 60 Kuna mõiste „objektiivsed alused” ei ole raamkokkuleppes määratletud, tuleb selle sisu ja ulatus määrata kindlaks sõltuvalt raamkokkuleppe eesmärgist ning nimetatud klausli 5 lõike 1 punkti a kontekstist (vt selle kohta eelkõige 7. juuni 2005. aasta otsus kohtuasjas C-17/03: VEMW jt, EKL 2005, lk I-4983, punkt 41 ja viidatud kohtupraktika, ning 9. märtsi 2006. aasta otsus kohtuasjas C-323/03: komisjon vs. Hispaania, EKL 2006, lk I-2161, punkt 23).

- 61 Selles suhtes lähtub raamkokkuleppe eeldusest, mille kohaselt määramata tähtajaga töölepingud on töösuhete üldine vorm, tunnistades, et tähtajalised töölepingud on tüüpiline töötamise vorm teatavate sektorite või kutse- ja tegevusalade puhul (vt raamkokkuleppe üldkaalutluste punktid 6 ja 8).
- 62 Järelikult tunnustatakse töökoha stabiilsust kui töötajate kaitse keskset elementi (vt eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 64), samas kui tähtajalised töölepingud võivad vaid teatud asjaoludel vastata nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele (vt raamkokkuleppe preambuli teine lõik ja üldkaalutluste punkt 8).
- 63 Seda silmas pidades, kuna tähtajaliste töösuhete järjestikune kasutamine võib olla töötajate kahjuks toimivate kuritarvituste võimalik allikas, on raamkokkuleppega püütud seda liiki töösuhete kasutamist piirata, kehtestades teatava minimaalse arvu sätteid, mille eesmärk on vältida palgatöötajate olukorra kahjustamist.
- 64 Nii sätestab raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 eesmärgina konkreetselt: „[j]ärjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimise[...] [...]”.
- 65 Selleks pannakse viidatud klausliga liikmesriikidele kohustus kehtestada siseriiklikus õiguses ühe või mitu lõike 1 punktides a–c loetletud meetet juhul, kui liikmesriigis puuduvad samaväärsed õiguslikud meetmed, mille eesmärk on järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise võimalikku kuritarvitamist tõhusalt vältida.

- 66 Viidatud meetmete hulgas on klausli 5 lõike 1 punktis a nimetatud „objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist”.
- 67 Raamkokkuleppele alla kirjutanud pooled leiavad, et kuritarvitusi aitab vältida see, kui tähtjaliste töösuhete kasutamine tugineb objektiivsetele alustele (vt raamkokkuleppe üldkaalutluste punkt 7).
- 68 On tõsi, et raamkokkuleppes viidatakse liikmesriikidele ning tööturu osapooltele küsimuses, mis puudutab selles sätestatud põhimõtete ja eeskirjade kohaldamise üksikasjalike meetmete määratlemist, eesmärgiga tagada nende kooskõla siseriikliku õiguse ja/või praktikaga ning arvestada konkreetsete olukordade iseärasusi (vt raamkokkuleppe üldkaalutluste punkt 10). Kuigi liikmesriikidele on seeläbi antud selles küsimuses kaalutlusruum, peavad nad siiski saavutama ühenduse õigusega ette nähtud tulemuse, mis ei tulene mitte ainult EÜ artikli 249 kolmandast lõigust, vaid ka direktiivi 1999/70 artikli 2 esimesest lõigust selle koostoimes direktiivi seitsmeteistkümnenda põhjendusega.
- 69 Neil asjaoludel tuleb raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktis a toodud mõistet „objektiivsed alused” tõlgendada nii, et sellega on mõeldud täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust ning on loomult sellised, et õigustaksid järjestikuste tähtjalise töölepingute kasutamist selles konkreetses olukorras.
- 70 Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks asjassepuutuvad lepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest joontest, või kui see on asjakohane, siis liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi täitmise vajadustest.

- 71 Seevastu selline siseriiklik norm, millega lubatakse järjestikusi tähtjalisi töölepinguid kasutada seaduse või määrusega üldiselt ja abstraktselt ettenähtud juhtudel, kahes eelnevas punktis esitatud nõuetega kooskõlas ei ole.
- 72 Õiguspoolest tekitab selline puhtformaalne õigusnorm, milles ei ole järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamist õigustava alusena konkreetselt ära nimetatud objektiivseid tegureid, mis seonduksid asjassepuutuva tegevuse iseärasuste ja töö teostamise tingimustega, reaalse ohu, et viidatud tüüpi lepinguid võidakse kuritarvitada, ega ole seega vastavuses raamkokkuleppe eesmärgi ja kasuliku mõjuga.
- 73 Seega kui väita, et siseriiklik õigusnorm võib automaatselt ja ilma, et seda oleks täpsustatud, õigustada järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamist, rikuks see raamkokkuleppe eesmärki, milleks on töötajate kaitsmine töökoha ebastabiilsuse vastu, ning muudaks sisuliselt olematuks põhimõtte, mille kohaselt töösuhete üldine vorm on määramata tähtajaga lepingud.
- 74 Konkreetsemalt sõnastatuna ei võimalda tähtjaliste töölepingute kasutamine ainuüksi seetõttu, et see on üldkujul ette nähtud seaduse või määrusega, sõltumata asjassepuutuva tegevuse konkreetses sisust, tuua välja objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, mis võimaldaksid kontrollida, kas seesuguste lepingute uuendamine on tingitud tegelikust vajadusest, kas see on sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ning selleks vajalik.
- 75 Järelikult tuleb teisele küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamine juhul, kui selle aluseks on üksnes asjaolu, et tähtjalise töölepingu sõlmimine on ette nähtud liikmesriigi seaduse või määrusega. Vastupidi,

mõiste „objektiivsed alused” selle klausli mõttes tähendab seda, et seda konkreetset tüüpi töösuhete kasutamine siseriiklike õigusnormidega ettenähtud kujul on õigustatud juhul, kui esinevad konkreetset tegurid, mis on seotud eelkõige asjassepuutuva tegevuse ja selle elluviimise tingimustega.

Kolmas küsimus

- 76 Siseriiklik kohus soovib kolmanda küsimusega, mis koosneb kahest tihedalt seotud osast ning mida tuleb seetõttu uurida koos, saada selgitusi järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete mõiste kohta raamkokkuleppe klausli 5 mõttes.
- 77 Eelotsusetaotluse põhjendustest nähtub, et viidatud küsimus puudutab sisuliselt presidendi dekreeedi nr 81/2003 (esialgses versioonis) artikli 5 lõikes 4 sätestatud tingimust, mille kohaselt saab järjestikusteks pidada vaid selliseid tähtjalisi töölepinguid, mille vahele jääv ajavahemik ei ületa 20 tööpäeva.
- 78 Siseriiklik kohus küsib selles osas konkreetsemalt, kas asjaolu, et määratlus, mis on esitatud sama tööandjat ja sama töötajat siduvate ning samadel või sarnastel tingimustel sõlmitud töösuhete järjestikususe kohta, on niivõrd kitsendav, ei kahjusta raamkokkuleppe eesmärki ja kasulikku mõju, eelkõige seetõttu, et viidatud tingimus kujutab endast vajalikku eeldust selleks, et töötaja tähtjalised töösuhtes muutuksid sama presidendi dekreeedi artikli 5 lõike 3 kohaselt määramata tähtajaga lepinguks, kuna nende kogukestus ületab kaks aastat ning neid on selle aja kestel uuendatud rohkem kui kolmel korral.

- 79 Sellele küsimusele vastamiseks tuleb meenutada, et nagu nähtub raamkokkuleppe klausli 1 punktist b ja klausli 5 lõikest 1, on eesmärk luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võivad tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.
- 80 Seda silmas pidades on raamkokkuleppe eelkõige klausli 5 lõike 1 punktides a–c loetletud erinevad meetmed, mille eesmärk on vältida kuritarvitusi, ning liikmesriigid on kohustatud siseriiklike õigusaktidega vähemalt ühe neist ette nägema.
- 81 Ülejäänud osas annab nimetatud klausli lõige 2 liikmesriikidele põhimõtteliselt võimaluse otsustada, millistel tingimustel loetakse tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid ühelt poolt järjestikusteks ning teisalt määramata tähtajaga sõlmituks.
- 82 Kuigi sellist viidet siseriiklikele ametiasutustele küsimuses, mis puudutab raamkokkuleppes kasutatud mõistete „järjestikused” ja „määramata tähtajaga” kohaldamise konkreetsete meetmete määramist, võib selgitada sooviga säilitada erinevate riikide selle valdkonna õigusnormide mitmekesisus, on sellegipoolest oluline meenutada, et selliselt liikmesriikidele antud kaalutlusruum pole siiski lõputu, kuna raamkokkuleppe eesmärki ja kasulikku mõju ei tohi siiski kahtluse alla seada (vt käesoleva kohtuotsuse punkt 68). Eelkõige ei tohi riigi ametiasutused neile antud kaalutlusõiguse kasutamisel tekitada olukorda, mis võib olla lähtekohaks kuritarvitustele, ning olla seeläbi viidatud eesmärgiga vastuolus.
- 83 Selline tõlgendus kehtib ennekõike osas, mis puudutab põhimõistet, st töösuhete järjestikusest, mis on otsustava tähtsusega raamkokkuleppe rakendamiseks mõeldud siseriiklike õigusnormide kohaldamisala määramisel.

- 84 Selles suhtes tuleb nentida, et siseriiklik õigusnorm, milles peetakse järjestikusteks vaid selliseid tähtjalisi töölepinguid, mille vahele jääv ajavahemik on 20 tööpäeva või lühem, on loomult selline, mis rikub nii raamkokkuleppe mõtet ja eesmärki kui ka kasulikku mõju.
- 85 Nagu nii eelotsusetaotluse esitanud kohus kui ka komisjon ning ka kohtujurist oma ettepaneku punktides 67–69 on märkinud, võimaldab paljude järjestikku sõlmitavate töölepingute järjestikuse iseloomu niivõrd jäik ja piirav määratlus hoida töötajaid aastate vältel ebakindlas olukorras, kuna praktikas pole töötajal sageli muud valikut kui nõustuda, et tema ja tööandja lepingute vahel on 20 tööpäeva pikkused katkestused.
- 86 Lisaks eeltoodule esineb sellist tüüpi siseriikliku õigusnormi puhul nagu põhikohtuasjas käsitletu oht, et sellega mitte ainult ei välistata direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppega ette nähtud töötajate kaitset suure hulga tähtjaliste töösuhete puhul, eirates suures osas direktiivi ja raamkokkuleppe eesmärki, vaid ühtlasi võimaldab see tööandjatel selliste lepingute kasutamist kuritarvitada.
- 87 Põhikohtuasjas võib selline õigusnorm tuua töötajate jaoks kaasa veelgi tõsisemaid tagajärgi, kuna seeläbi on muudetud sama hästi kui mõjutuks siseriiklik meede, mille Kreeka ametiasutused on vastu võtnud konkreetselt raamlepingu klausli 5 rakendamiseks, st meede, mille kohaselt teatud tähtjaliste töölepingute puhul eeldatakse, et need on sõlmitud määramata tähtajaga, tingimusel, et tegemist on järjestikuste lepingutega presidendi dekreediga nr 81/2003 mõttes.

- 88 Seega piisaks sellest, kui tööandja laseb pärast iga tähtjalise töölepingu lõppemist mööduda 21-tööpäevasel ajavahemikul, enne kui sõlmib uue samalaadse lepingu, muutes automaatselt võimatuks selliste järjestikuste töölepingute muutumise stabiilsemaks töösuhteks, ning seda sõltumata sellest, mitu aastat on asjassepuutuv töötaja sama tööd teinud, ning asjaolust, et viidatud lepingud ei ole vajalikud mitte ajaliselt piiratud, vaid vastupidi, „kindlaid ja pikaajalisi vajadusi” silmas pidades. Neil asjaoludel rikutakse seeläbi raamkokkuleppe klausli 5 eesmärki, milleks on töötajate kaitse tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamise eest.
- 89 Eeltoodud mõttekäiku arvestades tuleb kolmandale küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm nagu põhikohtuasjas käsitletu, milles on sätestatud, et klausli 5 mõttes „järjestikusteks” tuleb pidada vaid selliseid tähtjalisi töölepinguid ja töösuhteid, mille vahele ei jää 20 tööpäeva ületavat ajavahemikku.

Neljas küsimus

- 90 Siseriiklik kohus soovib neljanda küsimusega teada sisuliselt seda, kas raamkokkulepet tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, millega keelatakse muuta määramata tähtajaga lepinguks avalikus sektoris kasutatud üksteisele järgnevaid tähtjalisi töölepinguid, mis on sõlmitud eesmärgiga katta tööandja „kindlaid ja pikaajalisi vajadusi”.

- 91 Esiteks tuleb selles suhtes märkida, et raamkokkulepe ei pane liikmesriikidele üldist kohustust kehtestada nõue muuta tähtajalised töölepingud määramata tähtajaga lepinguteks, samuti ei ole ette nähtud täpseid tingimusi, millal tähtajalisi lepinguid kasutada.
- 92 Sellegipoolest paneb raamkokkulepe liikmesriikidele kohustuse võtta vastu vähemalt üks klausli 5 lõike 1 punktides a–c loetletud meetmetest, mis on mõeldud selleks, et vältida tõhusalt järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamist.
- 93 Pealegi peavad liikmesriigid neile EÜ artikli 249 kolmanda lõiguga antud tegutsemisvabaduse raames valima kõige sobivamad vormid ja meetmed, et tagada direktiivide kasulik mõju, arvestades nende eesmärki (vt 8. aprilli 1976. aasta otsus kohtuasjas 48/75: Royer, EKL 1976, lk 497, punkt 75, ja 12. septembri 1996. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-58/95, C-75/95, C-112/95, C-119/95, C-123/95, C-135/95, C-140/95, C-141/95, C-154/95 ja C-157/95: Gallotti jt, EKL 1996, lk I-4345, punkt 14).
- 94 Seega, juhul, kui — nagu ka käesolevas asjas — ühenduse õigusega ei ole ette nähtud konkreetseid sanktsioone juhtudeks, kui on tuvastatud kuritarvitamisi, peavad siseriiklikud ametiasutused võtma vastu asjakohased meetmed olukorra lahendamiseks, kusjuures need meetmed ei pea olema mitte üksnes proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud normide täielik toime.
- 95 Kuigi selliste normide rakendamise viisid kuuluvad vastavalt liikmesriikide menetlusautonoomia põhimõttele nende endi õiguskorda, ei või need siiski olla vähem soodsad normidest, millega reguleeritakse sarnaseid siseriiklikke olukordi (võrdväarsuse põhimõte), ega muuta ühenduse õiguskorrast tulenevate õiguste

teostamist praktikas võimatuks või ülemäära keeruliseks (tõhususe põhimõte) (vt eelkõige 14. detsembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-312/93: Peterbroeck, EKL 1995, lk I-4599, punkt 12 ja viidatud kohtupraktika).

- 96 Teiseks on eelkõige just neljanda küsimuse tausta silmas pidades oluline tuua esile järgmised märkused.
- 97 Eelotsusetaotluse esitanud kohtult Euroopa Kohtule edastatud toimikust nähtub esmalt see, et kuigi Kreeka seadusandja on otsustanud raamkokkuleppe rakendamiseks vajaliku meetmena näha ette tähtjaliste töölepingute muutmise teatud tingimuste olemasolul määramata tähtajaga lepinguteks (vt presidendi dekreeedi nr 81/2003 artikli 5 lõige 3), kuulusid presidendi dekreeedi nr 180/2004 artikli 1 kohaselt selle õigusakti kohaldamisalasse vaid erasektori töötajate tähtajalised töölepingud.
- 98 Seevastu avaliku sektori puhul välistab seaduse nr 2190/1994 artikli 21 lõige 2 kategooriliselt ja õigustühisuse ähvardusel sama artikli lõikes 1 osutatud tähtjaliste töölepingute ümberkvalifitseerimise määramata tähtajaga lepinguteks.
- 99 Pealegi nähtub eelotsusetaotlusest, et seaduse nr 2190/1994 artikli 21 puhul esineb praktikas oht, et selle esemest minnakse mööda, st selle asemel, et sõlmida selle alusel tähtjalisi töölepinguid, mis on vajalikud ajutiste vajaduste katmiseks, kasutatakse seda tegelikult „kindlate ja pikaajaliste vajaduste” katmiseks mõeldud töölepingute puhul. Siseriiklik kohus on oma otsuse põhjendustes nentunud, et põhikohtuasjas esineb viidatud artikli 21 kasutamisel kuritarvitusi raamkokkuleppe mõttes, kuna seda on kasutatud selliste tähtjaliste töölepingute sõlmimiseks, mis tegelikkuses katavad „kindlaid ja pikaajalisi vajadusi”. Siseriiklik kohus küsib seega,

kas sellise juhtumi korral ei kahjusta kõnealuse sättega kehtestatud üldine keeld, mille kohaselt ei või tähtjalisi töölepinguid muuta määramata tähtajaga lepinguteks, raamkokkuleppe eesmärki ja kasulikku mõju.

- 100 Euroopa Kohtule ei ole esitatud infot selle kohta, et Kreeka õiguses oleks vähemalt enne presidendi dekreeedi nr 164/2004 jõustumist eksisteerinud avaliku sektori suhtes kohaldatav meede, mille eesmärk oluks järjestikuste tähtjaliste töölepingute kuritarvituste vältimine ja selliste juhtumite ettenähtud korras sanktsioneerimine.
- 101 Nagu on öeldud käesoleva kohtuotsuse punktides 91–95, ei sätesta raamkokkuleppe liikmesriikidele üldist kohustust kehtestada nõue muuta tähtjalised töölepingud määramata tähtajaga lepinguteks, vaid klausli 5 lõige 1 näeb ette liikmesriikidele ette konkreetse siduva kohustuse kehtestada juhul, kui riigi õiguses samaväärsed meetmed puuduvad, vähemalt üks selles sättes loetletud meetmetest, mille eesmärk on vältida järjestikuste tähtjaliste lepingute kuritarvitusi.
- 102 Kui kõnesolev rikkumine on siiski toimunud, peab selle kuritarvituse kohaseks sanktsioneerimiseks ja ühenduse õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks saama kohaldada meedet, milles on ette nähtud töötajate kaitse tõhusad ja võrdväärsed tagatised. Direktiivi 1999/70 artikli 2 esimese lõigu sõnastuse kohaselt „jõustavad [liikmesriigid] [nimetatud] direktiivi järgimiseks vajalikud normid”.
- 103 Siseriikliku õiguse tõlgendamine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne, vaid kuulub eelotsusetaotluse esitanud kohtu ainupädevusse, kes peab käesolevas asjas jõudma selgusele, kas asjakohaste siseriiklike õigusaktidega on eelmises punktis viidatud nõuded täidetud.

- 104 Kui siseriiklik kohus peaks jõudma järeldusele, et viidatud nõuded pole täidetud, siis tuleb järeldada, et asjassepuutuva siseriikliku õigusakti kohaldamine on raamkokkuleppega vastuolus.
- 105 Järelikult tuleb neljandale küsimusele vastata, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas, tuleb raamkokkulepet tõlgendada nii, et kui asjassepuutuva liikmesriigi õiguskord ei sisalda kõnesoleva sektori osas mõnd muud tõhusat meetet, mille eesmärk on vältida ning vajadusel sanktsioneerida järjestikuste tähtjaliste lepingute kasutamise kuritarvitamise juhtumeid, siis on raamkokkuleppega vastuolus selline siseriiklik õigusnorm, millega on avalikus sektoris kategooriliselt keelatud muuta määramata tähtajaga töölepinguteks selliseid järjestikku sõlmitud tähtjalisi töölepinguid, mis on sõlmitud tegelikult tööandja „kindlate ja pikaajaliste vajaduste” katmiseks ning mida tuleb käsitleda kuritarvitamisena.

Esimene küsimus

- 106 Arvestades kolmele viimasele siseriikliku kohtu poolt esitatud küsimusele antud vastuseid, millest nähtub, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas võib viidatud kohtul tekkida vajadus uurida teatud asjakohaste siseriiklike õigusnormide kooskõla direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe ettekirjutustega, tuleb seisukoht võtta ka esimese küsimuse kohta.
- 107 Nagu eelotsusetaotluse põhjendustest nähtub, on esimene küsimus esitatud sisuliselt selleks, et jõuda selgusele, millisest kuupäevast alates peavad siseriiklikud kohtud siseriiklikku õigust tõlgendama kooskõlas direktiivi sätetega juhul, kui viidatud direktiiv on liikmesriigi õiguskorda üle võetud hilinevalt ning direktiivi asjakohaste sätete vahetu õigusmõju puudub. Siseriiklik kohus soovib konkreetselt teada, kas

lähtuda tuleb kuupäevast, mil see direktiiv avaldati Euroopa Ühenduste Teatajas, mil see ühtlasi jõustus adressaadiks olevate liikmesriikide suhtes; kuupäevast, mil möödus ülevõtmiseks määratud tähtaeg, või kuupäevast, mil jõustus direktiivi rakendamiseks mõeldud siseriiklik õigusakt.

- 108 Tuleb meenutada, et siseriiklik kohus peab siseriikliku õiguse kohaldamisel tõlgendama siseriiklikku õigust võimalikult suures ulatuses asjakohase direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiiviga sätestatud eesmärk ning seeläbi täita EÜ artikli 249 kolmanda lõigu nõudeid (vt eelkõige 5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01–C-403/01: Pfeiffer jt, EKL 2004, lk I-8835, punkt 113 ja viidatud kohtupraktika). Selline kooskõlalise tõlgendamise kohustus puudutab kogu siseriiklikku õigust, st nii enne kui pärast asjassepuutuvat direktiivi vastu võetud õigusakte (vt eelkõige 13. novembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-106/89: Marleasing, EKL 1990, lk I-4135, punkt 8, ja eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 115).
- 109 Nõue, mille kohaselt tuleb siseriiklikku õigust tõlgendada vastavuses ühenduse õigusega, sisaldub EÜ asutamislepinguga loodud süsteemis, kuna võimaldab siseriiklikel kohtutel oma pädevuse piires kohtuvaidluste lahendamisel tagada ühenduse õiguse efektiivne toimimine (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 114).
- 110 Liikmesriigi kohtu kohustust viidata asjakohaste siseriiklike õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel direktiivile piiravad õiguse üldpõhimõtted, eelkõige õiguskindluse ja tagasiulatuva jõu puudumise põhimõte, ning see ei või olla aluseks siseriikliku õiguse *contra legem* tõlgendusele (vt analoogiline 16. juuni 2005. aasta otsus kohtuasjas C-105/03: Pupino, EKL 2005, lk I-5285, punktid 44–47).

- 111 Põhimõte, mille kohaselt tuleb siseriiklikku õigust tõlgendada vastavuses ühenduse õigusega, nõuab siiski, et siseriiklik kohus teeks kõik, mis on tema pädevuses, arvestades siseriiklikku õigust tervikuna ning kasutades siseriiklikus õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada asjassepuutuva direktiivi täieulatuslik rakendamine ja saavutada direktiivi eesmärgiga kooskõlas olev tulemus (vt eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punktid 115, 116, 118 ja 119).
- 112 Seoses juhtudega, kus direktiiviga ettenähtud eesmärki tõlgendamise abil ei saavutata, tuleb meenutada, et 19. novembri 1991. aasta kohtuotsuse C-6/90 ja C-9/90: Francovich jt (EKL 1991, lk I-5357, punkt 39) kohaselt on liikmesriigid ühenduse õigusest tulenevalt kohustatud hüvitama kahju, mille nad on tekitanud üksikisikutele direktiivi ülevõtmata jätmisega, ning seda juhul, kui täidetud on kolm tingimust. Esiteks peab asjassepuutuva direktiivi eesmärgiks olema üksikisikutele õiguste andmine. Nende õiguste sisu peab saama määratlada selle direktiivi sätete alusel. Kolmanda asjaoluna peab liikmesriigi kohustuse rikkumise ja tekkinud kahju vahel olema põhjuslik seos (vt selle kohta 14. juuli 1994. aasta otsus kohtuasjas C-91/92: Faccini Dori, EKL 1994, lk I-3325, punkt 27).
- 113 Selleks, et määrata täpsemalt kindlaks, millisest kuupäevast alates peavad siseriiklikud kohtud täitma kooskõlalise tõlgendamise põhimõtet, tuleb rõhutada, et viidatud kohustus, mis tuleneb EÜ artikli 10 teisest lõigust ja EÜ artikli 249 kolmandast lõigust ning ühtlasi kõnealusest direktiivist endast, on mõeldud just niisugusteks juhtudeks, kui direktiivi sättel puudub vahetu õigusmõju kas seetõttu, et asjakohane säte pole sellise mõju loomiseks piisavalt selge, täpne ja tingimusteta või seetõttu, et tegemist on ainult üksikisikute vahelise vaidlusega.
- 114 Tuleb lisada, et enne direktiivi ülevõtmise tähtaja möödumist ei saa liikmesriikidele ette heita seda, et nad ei ole direktiivi rakendusmeetmeid oma õiguskorda veel vastu võtnud (vt 18. detsembri 1997. aasta otsus kohtuasjas C-129/96: Inter-Environnement Wallonie, EKL 1997, lk I-7411, punkt 43).

- 115 Seega tekib direktiivi hilinenud ülevõtmise korral siseriiklikele kohtutele üldine kohustus tõlgendada siseriiklikku õigust vastavalt direktiivile alles selle ülevõtmiseks ettenähtud tähtaja möödumisel.
- 116 Eeltoodust tuleneb selgelt, et juhul, kui direktiiv võeti üle hilinenult, ei ole asjakohaseks kriteeriumiks kuupäev, millele eelotsusetaotluse esitanud kohus viitas esimese küsimuse punktis c, st kuupäev, mil direktiivi ülevõtmiseks mõeldud siseriiklikud meetmed asjassepuutuvast liikmesriigis tegelikult jõustusid. Seesugune lahendus kahjustaks tõsiselt ühenduse õiguse täieulatuslikku toimet ning selle õiguse ühetaolist kohaldamist direktiivide vahendusel.
- 117 Et võtta kõikehõlmav seisukoht esimese küsimuse punktis a nimetatud kuupäeva osas, tuleb meenutada, et Euroopa Kohtu praktikast nähtub, et EÜ artikli 10 teisest lõigust ja EÜ artikli 249 kolmandast lõigust ning kõnealusest direktiivist endast liikmesriikidele tuleneva kohustuse näol võtta kõik vajalikud meetmed direktiiviga taotletava tulemuse saavutamiseks on tegemist siduva kohustusega kõigile liikmesriigi ametiasutustele, sh kohtutele nende pädevuse piires (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsused Inter-Environnement Wallonie, punkt 40, ja Pfeiffer jt, punkt 110 ning viidatud kohtupraktika).
- 118 Lisaks avaldatakse direktiivid EÜ artikli 254 lõike 1 kohaselt Euroopa [Liidu] Teatajas ning sel juhul jõustuvad need neis täpsustatud kuupäeval või selle puudumisel kahekümnendal päeval pärast avaldamist, või — vastavalt nimetatud artikli lõikele 3 — tehakse teatavaks neile, kellele need on adresseeritud, ning jõustuvad teatavastegemisel.
- 119 Eeltoodust tuleneb, et direktiivist tulenevad õiguslikud tagajärjed liikmesriigile, kellele see on adresseeritud, ning seeläbi kõigile riigi ametiasutustele, vastavalt olukorrale kas avaldamisest tulenevalt või alates teatavastegemise kuupäevast.

- 120 Käesoleval juhul on direktiivi 1999/70 artiklis 3 täpsustatud, et see jõustub Euroopa Ühenduste Teatajas avaldamise päeval, st 10. juulil 1999.
- 121 Euroopa Kohtu praktika kohaselt järeldeb EÜ artikli 10 teise lõigu ja EÜ artikli 249 kolmanda lõigu ning kõnealuse direktiivi koostoimest see, et direktiivi ülevõtmiseks ettenähtud tähtaja jooksul peavad liikmesriigid, kellele direktiiv on adresseeritud, hoiduma kehtestamast õigusnorme, mis võivad direktiiviga taotletava eesmärgi saavutamist tõsiselt kahjustada (eespool viidatud kohtuotsus Inter-Environnement Wallonie, punkt 45; 8. mai 2003. aasta otsus kohtuasjas C-14/02: ATRAL, EKL 2003, lk I-4431, punkt 58, ning eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 67). Siinjuures ei oma tähtsust, kas asjassepuutuv siseriiklik õigusnorm, mis on vastu võetud pärast kõnealuse direktiivi jõustumist, on direktiivi ülevõtmisega seotud või mitte (vt eespool viidatud kohtuotsused ATRAL, punkt 59, ja Mangold, punkt 68).
- 122 Arvestades, et kohustus tagada ühenduse õiguse täieulatuslik mõju lasub kõigil liikmesriikide ametiasutustel (vt eespool viidatud kohtuotsus Francovich jt, punkt 32; 13. jaanuari 2004. aasta otsus kohtuasjas C-453/00: Kühne & Heitz, EKL 2004, lk I-837, punkt 20, ja eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 111), kehtib kohustus meetmete võtmisest hoidumiseks, millele on viidatud eelmises punktis, ka siseriiklike kohtute osas.
- 123 Siit järeldeb, et alates kuupäevast, mil direktiiv on jõustunud, peavad liikmesriikide kohtud niipalju kui võimalik hoiduma tõlgendamast riigi õigust viisil, mis võib pärast ülevõtmise tähtaja möödumist tõsiselt kahjustada selle direktiiviga taotletava eesmärgi saavutamist.
- 124 Eeltoodud mõttekäike arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et juhul, kui direktiiv on liikmesriigi õiguskorda üle võetud hilinenult ning selle asjakohastel

sätetel puudub vahetu õigusmõju, peavad siseriiklikud kohtud alates ülevõtmise tähtaja möödumisest tõlgendama siseriiklikku õigust niipalju kui võimalik kõnealuse direktiivi sõnastusest ja eesmärgist lähtudes, et saavutada direktiiviga taotletavad eesmärgid, eelistades siseriiklike õigusnormide sellist tõlgendamist, mis on selle eesmärgiga kõige rohkem kooskõlas, et leida seeläbi nimetatud direktiivi sätetega kooskõlas olev lahendus.

Kohtukulud

- ¹²⁵ Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, v.a. poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

- 1. 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe, mis on ära toodud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse ETUC, UNICE ja CEEP raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisas, klausli 5 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastolus järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamine juhul, kui selle aluseks on üksnes asjaolu, et tähtajalise töölepingu sõlmimine on ette nähtud liikmesriigi seaduse või määrusega. Vastupidi, mõiste „objektiivsed alused” selle klausli mõttes tähendab seda, et seda konkreetset tüüpi töösuhete kasutamine siseriiklike õigusnormidega ettenähtud kujul on õigustatud juhul, kui esinevad konkreetsed tegurid, mis on seotud eelkõige asjassepuutuva tegevuse ja selle elluviimise tingimustega.**

- 2. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm nagu põhikohtuasjas käsitletu, milles on sätestatud, et klausli 5 mõttes „järjestikusteks” tuleb pidada vaid selliseid tähtajalisi töölepinguid ja töösuhteid, mille vahele ei jää 20 tööpäeva ületavat ajavahemikku.**

- 3. Sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas, tuleb tähtajalist tööd käsitlevat raamkokkulepet tõlgendada nii, et kui asjassepuutuva liikmesriigi õiguskord ei sisalda kõnesoleva sektori osas mõnd muud tõhusat meetet, mille eesmärk on vältida ning vajadusel sanktsioneerida järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamise kuritarvitamise juhtumeid, siis on raamkokkuleppega vastuolus selline siseriiklik õigusnorm, millega on avalikus sektoris kategooriliselt keelatud muuta määramata tähtajaga töölepinguteks selliseid järjestikku sõlmitud tähtajalisi töölepinguid, mis on tegelikult sõlmitud tööandja „kindlate ja pikaajaliste vajaduste” katmiseks ning mida tuleb käsitleda kuritarvitamisena.**

- 4. Juhul kui direktiiv on asjaomase liikmesriigi õiguskorda üle võetud hilinenult ning asjakohastel sätetel puudub vahetu õigumõju, peavad siseriiklikud kohtud alates ülevõtmise tähtaja möödumisest tõlgendama siseriiklikku õigust niipalju kui võimalik kõnealuse direktiivi sõnastusest ja eesmärgist lähtudes, et saavutada direktiivis kehtestatud eesmärgid, eelistades siseriiklike õigusnormide sellist tõlgendamist, mis on selle eesmärgiga kõige rohkem kooskõlas, et leida seeläbi nimetatud direktiiviga sätetega kooskõlas olev lahendus.**

Allkirjad