

KOHTUJURISTI ETTEPANEK

JULIANE KOKOTT

esitatud 9. jaanuaril 2008¹

I. Sissejuhatus

1. Kas siseriiklikud kohtud peavad ühenduse õiguse vahetut õigusmõju omavaid sätteid kohaldama ka sel juhul, kui liikmesriigi siseriikliku õigusega ei ole neile selleks sõnaselgelt pädevust antud? Sellele põhiküsimusele palub Euroopa Kohtul vastata Iirimaa Labour Court Dublin, pidades silmas tähtjalise töö suhtes ühenduse õigusega ettenähtud sätteid, mis sisalduvad raamkõkkuleppes tähtjalise töö kohta.²

2. Lisaks palub Labour Court abi kõnealuse raamkõkkuleppe kahe keskse sätte tõlgendamisel, mis sisaldavad esiteks tähtjaliste töötajate mittediskrimineerimise põhimõtet ja teiseks meetmeid järjestikuste tähtjaliste töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks. Labour Court esitab lisaks

küsimuse siseriiklike õigusnormide direktiiviga kooskõlas oleva tõlgendamise kohustuse ulatuse kohta.

3. Käesoleval juhul – nagu ka varasemates kohtuasjades Adeneler, Marrosu ja Sardino, Vassallo ning Del Cerro Alonso – tuleb uurida, kuidas kasutavad avaliku sektori tööandjad tähtjalisi töösuhteid. Nimetatud kohtuasjades on Euroopa Kohus juba sedastanud, et ka sellised töösuhted kuuluvad tähtjalist tööd käsitleva raamkõkkuleppe kohaldamisalasse.³

II. Õiguslik raamistik

A. Ühenduse õigus

4. Ühenduse õigusliku raamistiku moodustab käesolevas asjas nõukogu 28. juuni

1 – Algkeel: saksa.

2 – EÜT 1999 L 175, lk 45; ELT eriväljaanne 05/03, lk 370.

3 – 4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt (EKL 2006, lk I-6057, punktid 54–57); 7. septembri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-53/04: Marrosu ja Sardino (EKL 2006, lk I-7213, punktid 39–42); 7. septembri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-180/04: Vassallo (EKL 2006, lk I-7251, punkt 32) ja 13. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-307/05: Del Cerro Alonso (EKL 2007, lk I-7109, punkt 25).

1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (edaspidi „direktiiv 1999/70“)⁴. Viidatud direktiiviga rakendatakse kolme tööandjate ja töövõtjate vahelise üldorganisatsiooni (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkulepe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“), mis on esitatud direktiivi lisas.

tähtajalised töölepingud tüüpiline töötamise vorm ning võivad sobida nii tööandjatele kui ka töötajatele”.⁷ Lisaks lähtub raamkokkulepe sellest, et „objektiivsetele alustele tuginevate tähtajaliste töölepingute kasutamine aitab vältida kuritarvitusi”.⁸

7. Raamkokkuleppe klausel 1 sätestab kokkuleppe reguleerimisala:

5. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe eesmärk on sätestada „tähtajaliste töölepingute ja töösuhete üldpõhimõtted ja miinimumnõuded” ja „parandada tähtajalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise, ning luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest”.⁵

„Käesoleva raamkokkuleppe 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. Siinjuures tugineb raamkokkuleppe eeldusele, et „määramata tähtajaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhete vorm tööandjate ja töötajate vahel”.⁶ Samas mõonab raamkokkuleppe, et „teatavate sektorite, kutse- ja tegevusalade puhul on

4 – EÜT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368.

5 – Direktiivi 1999/70/EÜ põhjendus 14.

6 – Raamkokkuleppe preambula teine lõik; vt ka raamkokkuleppe üldkaalutluste punkt 6.

7 – Raamkokkuleppe üldkaalutluste punkt 8; vt ka raamkokkuleppe preambula teine lõik.

8 – Raamkokkuleppe üldkaalutluste punkt 7.

8. Raamkokkuleppe klausel 4 sätestab mittekrimineerimise põhimõtte järgnevalt:

„1. Töötingimuste osas ei kohelda tähtjalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alatisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtjaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.

2. Kui see on asjakohane, kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.

3. Käesoleva klausli kohaldamise korra määravad liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled, pidades silmas ühenduse ja siseriiklikku õigust, kollektiivlepinguid ja praktikat.

4. Eriliste töötingimustega seotud teenistusaega käsitlevad nõuded on tähtjaliste töötajate ja alatiste töötajate jaoks ühesugused, välja arvatud juhul, kui eri pikkusega teenistusaega käsitlevatel nõuetel on objektiivsed põhjused.”

9. Raamkokkuleppe klausel 5 puudutab meetmeid järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks:

„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 vajadusi 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 kogukestus;

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.”

sisu.⁹ Sel viisil tuleb arvestada iga liikmesriigi olukorda ning konkreetsete sektorite ja ametite erijooni, kaasa arvatud hooajalise tegevuse puhul.¹⁰

12. Direktiivi 1999/70 artikkel 3 sätestab, et direktiiv jõustub *Euroopa Ühenduste Teatajas* avaldamise päeval, see tähendab 10. juulil 1999.

10. Raamkokkuleppe klausli 8 lõige 5 sätestab lõpuks:

„Käesoleva kokkuleppe kohaldamisest tulenevad vaidlused ja kaebused lahendatakse kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute ja praktikaga.”

11. Raamkokkuleppes kasutatud mõistete puhul, mida seal ei ole konkreetselt määratletud, lubab direktiiv 1999/70 liikmesriikidel need määratleda kooskõlas siseriikliku õiguse või praktikaga tingimusel, et kõnealused määratlused järgivad raamkokkuleppe

13. Direktiivi 1999/70 artikli 2 esimese lõigu kohaselt kohustuvad „liikmesriigid direktiivi järgimiseks vajalikud normid [jõustama] 10. juuliks 2001” või tagama, et hiljemalt sel kuupäeval „on tööturu osapooled kehtestanud vajalikud meetmed kokkuleppe teel”. Artikli 2 teise lõigu alusel võivad liikmesriigid saada pärast tööturu osapooltega konsulteerimist aastase lisaja, kui see on vajalik eriliste raskuste tõttu või rakendamiseks kollektiivlepingu abil. Iirimaa nimetatud võimalust siiski ei kasutanud.

⁹ – Direktiivi 1999/70 põhjendus 17.

¹⁰ – Tähtjalist tööd käsitleva raamkokkuleppe üldkaalutluste punkt 10; vt ka tähtjalist tööd käsitleva raamkokkuleppe preambula kolmas lõik.

14. Lisaks direktiivile 1999/70 ja raamkoleppele tuleb nimetada ka EÜ asutamislepingu sotsiaalsätteid, nimelt EÜ artikleid 137 ja 139.

15. EÜ artikkel 137 näeb ette:

„1. Pidades silmas artikli 136 eesmärkide saavutamist, toetab ja täiendab ühendus liikmesriikide meetmeid järgmistes valdkondades:

[...]

b) töötingimused;

[...]

2. Selleks võib nõukogu:

[...]

b) lõike 1 punktides a–i osutatud valdkondades direktiivide abil vastu võtta miinimumnõuded järkjärguliseks rakendamiseks, arvestades igas liikmesriigis kehtivaid tingimusi ja tehnilisi eeskirju. Sellistes direktiivides hoidutakse haldus-, finants- ja õiguslike piirangute kehtestamisest viisil, mis pidurdaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut.

[...]

5. Käesoleva artikli sätteid ei kohaldata tasustamise, ühinemisõiguse, streigiõiguse ega töösuluõiguse suhtes.”

16. Lisaks on EÜ artiklis 139 sätestatud:

„1. Kui tööturu osapooled soovivad, võib nendevaheline dialoog ühenduse tasandil tuua kaasa lepingusuhted, kaasa arvatud kokkulepete sõlmimine.

2. Ühenduse tasandil sõlmitud kokkulepeid rakendatakse tööturu osapoolte ja liikmesriikide kehtivate menetluste või tavade

kohaselt, artiklis 137 käsitletud küsimustes aga allakirjutanute ühisel taotlusel nõukogu otsusega komisjoni ettepaneku põhjal.

2003. aasta seaduse artikli 6 lõikes 5 sätestatud ebasoodsama kohtlemise keeld siiski üksnes nende tähtjaliste töötajate kohta, kelle nädalane tööaeg moodustab vähemalt 20 protsenti võrreldava alalise töötaja tööajast.

[...]"

B. Siseriiklik õigus

2003. aasta seadus töötajate kaitseks tähtjalise töö korral

19. 2003. aasta seaduse artikli 9 lõikest 1 tuleneb, et tähtjalist töölepingut töötajaga, kelle kolmas järjestikune tööaasta ühe tööandja juures lõppes 2003. aasta seaduse vastuvõtmise päeval või pärast seda, saab tähtjaliselt pikendada vaid üks kord maksimaalselt üheks aastaks. Vastavalt nimetatud seaduse artikli 9 lõikele 3 on lõikega 1 vastuolus olevad töölepingu tingimused kehtetud¹² ning tööleping loetakse sõlmituks tähtajatult.

17. Direktiiv 1999/70 on Iirimaa õigusesse üle võetud 2003. aasta seadusega nr 29 töötajate kaitse kohta (tähtjalise töö korral)¹¹ (edaspidi „2003. aasta seadus“). Kõnealune seadus jõustus 14. juulil 2003.

18. 2003. aasta seaduse artikli 6 lõikest 1 koosmõjus artikli 2 lõikega 1 tuleneb, et tähtjalisi töötajaid ei kohelda seoses töötingimustega, sealhulgas töötasu ja pensionisätetega, vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid. Vanaduspensioni suhtes kehtib

20. Tööandja saab 2003. aasta seaduse artiklite 6 ja 9 viidatud sätetest kõrvale kalduda, kui selleks on objektiivsed põhjused.¹³ Kõnealuse seaduse artiklis 7 on täpsemalt määratletud, milliseid põhjusi saab pidada objektiivseteks.

11 – Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003.

12 – Eelotsusetaotluse kohaselt on 2003. aasta seaduse artikli 9 lõike 1 tingimustega vastuolus olev kokkulepe lepingu lõppemise kohta teatud aja möödumisel või teatud tingimuse saabumisel „void *ab initio*“ (tühine *ex tunc*).

13 – Vt 2003. aasta seaduse artikli 6 lõige 2 ja artikli 9 lõige 4.

21. 2003. aasta seaduse artikli 14 kohaselt tuleb nimetatud seaduse rikkumise korral esitada kaebus tööandja vastu esmalt Rights Commissioner'ile¹⁴; kaebuse võib esitada töötaja või tema nõusolekul ametiühing, kuhu töötaja kuulub. Rights Commissioner teeb otsuse pärast poolte ärakuulamist, kusjuures ta võib määrata seaduse artikli 14 lõikes 2 ettenähtud meetmete võtmise. Tal on muu hulgas õigus kohustada tööandjat maksma piisavat hüvitist töötaja kuni kahe aasta töötasu ulatuses.

Kummalgi ei ole otsest pädevust teha otsust nõude osas, mis tugineb vahetut õigusemõju omavale ühenduse õiguse sättele, välja arvatud juhul, kui asjaomane säte kuulub selliste õigusaktide kohaldamisalasse, mis annavad Rights Commissioner'ile ja/või Labour Court'ile ise sellekohase pädevuse.

Iirimaa avaliku teenistuse õiguse eripärad

22. 2003. aasta seaduse artikkel 15 näeb ette, et pooled võivad Rights Commissioner'i otsuse vaidlustada Labour Court'is. Labour Court'i otsuse võib õigusküsimustes edasi kaevata High Court'i. High Court'i otsus on lõplik ja ei kuulu edasikaebamisele.

24. Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab oma eelotsusetaotluses muu hulgas Iirimaa avaliku teenistuse õiguse järgmistele eripäradele.

23. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu andmetel võivad Rights Commissioner ja Labour Court langetada otsuseid üksnes seadusega neile antud pädevuse piires.

25. Iirimaa avaliku teenistuse töötajad on ametnikud või koosseisuvälised teenistujad.

26. Ametniku ametissenimetamine toimub avaliku konkursi alusel, kusjuures on keelatud ametnike ametikohtade täitmine ajutiste töötajatega. Seevastu koosseisuväliste teenistujate töölevõtmine toimub kas avaliku konkursi alusel või kohalikul tasandil ning asjaomane töösuhe võib olla tähtajaline.

14 – Rights Commissioner'id nimetab ametisse pädev minister ja nende roll sarnaneb kõige enam avalikes huvides tegutseva sõltumatu vahekohtunikuga. Nad tegutsevad Iiri „Labour Relations Commission” (töösajade komisjon) juures. Sõltuvalt õiguslikust alusest on Rights Commissioner'ide otsused siduvad või üksnes soovitusliku iseloomuga. Lähemat teavet Rights Commissioner'ide rolli kohta töövaidluste lahendamisel saab näiteks veebilehelt <http://www.lrc.ie> (viimati külastatud 14. novembril 2007).

27. Iirimaa pensioniõigust puudutavad siseriiklikud õigusnormid näevad avaliku

teenistuse valdkonnas ette ametnike ja koosseisuväliste teenistujate erineva kohtlemise. Oluliselt erinevad on ka õigusnormid ametnike ja koosseisuväliste teenistujate töölt vabastamise kohta. Tegelikult väljendub erinevus selles, et ametniku töökoht on koosseisuvälise teenistuja omast tunduvalt kindlam. Varasemad erinevused, mis puudutasid näiteks tervisekindlustust, on tänaseks kõrvaldatud.

III. Asjaolud ja põhikohtuasi

28. IMPACT on ametiühing, kes esindab Iirimaa avalikus teenistuses töötavate isikute huve. Põhikohtuasjas, kus kostjateks on Iirimaa eri ministeeriumid, esindab IMPACT oma 91 liiget (edaspidi ka „kaebuse esitajad”), kes töötavad või töötasid asjaomastes ministeeriumites koosseisuväliste teenistujatena erineva kestusega järjestikuste tähtjaliste töölepingute alusel.

29. Kõikide kaebuse esitajate tähtjalised töösuhted algasid enne ja jätkusid pärast 14. juulit 2003. Mõned kaebuse esitajad on asjaomastes ministeeriumites katkematult töötanud vähem kui kolm aastat ja nõuavad seetõttu üksnes võrreldavate alaliste töötajatega võrdseid töötingimusi. Ülejäänud

kaebuse esitajad on katkematult töötanud rohkem kui kolm aastat ja nad ei taotle mitte ainult võrdseid töötingimusi, vaid lisaks sellele ka tähtjatuid töölepinguid.

30. Tähtjaliste töölepingute sõlmimise põhjuseks oli kas ajutiste ülesannete täitmise vajadus või asjaomase ametikoha pidevalt tagatud rahastamise puudumine. Asjaomastes ministeeriumites oli tavaks pikendada tähtjalisi töölepinguid iga kord 12 kuni 24 kuu kaupa. Vahetult enne 2003. aasta seaduse jõustumist pikendas välisministeerium siiski mõne kaebuse esitaja töölepingut tähtajaga kuni 8 aastat.

31. Kaebuse esitajad, keda esindab IMPACT, esitasid Rights Commissioner'ile kaebuse võrdse kohtlemise rikkumise kohta, sest nad ei saa eeskätt ametnikuga võrdset töötasu ja pensioni; nad on seisukohal, et ametnikud on võrreldavad alalised töötajad. Lisaks vaidlustasid kaebuse esitajad tähtjaliste töölepingute korduva tähtjalise pikendamise asjaomaste ministeeriumite poolt kui kuritarvitamist.

32. Periood 10. juulist 2001 kuni 14. juulini 2003 on direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtpäeva ja direktiivi tegeliku ülevõtmise vahele jääv ajavahemik, mille osas tuginevad kaebuse esitajate nõuded raamkokkuleppe klauslitele 4 ja 5 ning nende vahetule õiguspõhisele. 14. juulile 2003 järgnenud ajavahemiku osas tuginevad kaebuse esitajad 2003. aasta seaduse artiklile 6.

33. Asjaomased ministeeriumid vaidlustasid esmalt Rights Commissioner'i pädevuse teha otsuseid direktiivile 1999/70 tuginevate nõuete osas. Ministeeriumid on seisukohal, et Rights Commissioner on pädev tegema otsuseid üksnes siseriiklike õigusnormide rikkumist puudutavate nõuete kohta. Teise võimalusena väidavad ministeeriumid, et raamkokkuleppe klauslid 4 ja 5 ei ole oma sõnastuselt tingimusteta ja piisavalt täpsed, et üksikisikud saaksid nendele siseriiklikes kohtutes tugineda. Lisaks ei ole tähtajalisel töötajal raamkokkuleppe klausli 4 kohaselt võrreldava alalise töötajaga võrdset õigust töötasule ega pensionile.

34. Rights Commissioner kinnitas oma pädevust ka direktiivi 1999/70 ülevõtmiseks määratud tähtpäeva ja Iirimaa direktiivi tegeliku ülevõtmise päeva vahele jääva ajavahemiku suhtes. Lisaks asus ta seisukohale, et raamkokkuleppe klausli 4 töötingimustega seotud mittediskrimineerimise põhimõte

hõlmab ka töötasu ja pensioni. Raamkokkuleppe klausel 4 omab vahetut õiguspõhise, klauslil 5 see aga puudub.

35. Eeltoodust lähtudes pidas Rights Commissioner põhjendatuks üksnes kaebuse esitajate seda nõuet, mis ei tugine raamkokkuleppe klauslile 5. Luues kaebuse esitajatele halvemad töötingimused kui võrreldavatele alalistele töötajatele, on ministeeriumid rikkunud kaebuse esitajate õigusi, mis tulenevad nii siseriiklikust õigusest kui ka direktiivist 1999/70. Seejuures luges Rights Commissioner võrreldavateks alalisteks töötajateks ametnikke.

36. 2003. aasta seaduse artikli 14 lõikele 2 tuginedes määras Rights Commissioner kaebuse esitajatele rahalise hüvitise, mis ulatus üksikjuhul 2000 eurost kuni 40 000 euroni. Lisaks kohustas ta asjaomaseid ministeeriume kohaldama kaebuse esitajate suhtes võrreldavate alaliste töötajate töötingimustele vastavaid töötingimusi. Osale kaebuse esitajatest määras Rights Commissioner lisaks õiguse tähtajatule töölepingule, mille tingimused ei tohi olla halvemad võrreldavate alaliste töötajate töölepingute tingimustest.

37. Asjaomased ministeeriumid esitasid Rights Commissioner'i otsuse peale hagi Labour Court Dublin'ile. IMPACT esitas vastuhagi Rights Commissioner'i otsuse kohta osas, mille kohaselt raamkokkuleppe klausel 5 ei oma vahetut õigusmõju.

– Rights Commissioner'ile ja Labour Court'ile ei ole liikmesriigi siseriikliku õigusega, sh ka direktiivi ülevõtva seadusega, selleks sõnaselgelt pädevust antud;

IV. Eelotsusetaotlus ja menetlus Euroopa Kohtus

38. 12. juuni 2006. aasta otsusega, mis saabus Euroopa Kohtu kantseleisse 20. juunil 2006, otsustas Labour Court Dublin menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

– üksikisikud võivad esitada High Court'is alternatiivseid nõudeid, tuginedes asjaolule, et nende tööandja ei kohaldanud konkreetsel juhul direktiivi sätteid, ja

– üksikisikud võivad esitada pädevasse üldkohtusse liikmesriigi vastu alternatiivseid nõudeid sellise kahju hüvitamiseks, mis tekkis neil seetõttu, et liikmesriik ei võtnud direktiivi üle õigeaegselt?

1. Kas Rights Commissioner'id ja Labour Court, tehes kohtuasjas siseriikliku õiguse alusel esimese astme otsuse või lahendades sellise otsuse peale esitatud edasikaebust, peavad mõnest ühenduse õiguse põhimõttest (eeskätt võrdväärsuse ja tõhususe põhimõttest) tulenevalt kohaldama nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ vahetut õigusmõju omavaid sätteid, kui:

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis:

a) kas direktiivile 1999/70/EÜ lisatud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõige 1 on oma

sõnastuselt tingimusteta ja piisavalt täpne, et üksikisikud saaksid sellele tugineda siseriiklikes kohtutes?

– senini oli lepingut alati pikendatud lühemaks perioodiks ja tööandja vajab töötaja teenuseid pikema perioodi jooksul;

b) kas direktiivile 1999/70/EÜ lisatud tähtajalist tööd käsitleva raamkukkuleppe klausli 5 lõige 1 on oma sõnastuselt tingimusteta ja piisavalt täpne, et üksikisikud saaksid sellele tugineda siseriiklikes kohtutes?

– pikemaks perioodiks pikendamise tulemuseks on see, et isik jäetakse ilma raamkukkuleppe klausli 5 kohaldamisest tulenevast eelisest pärast seda, kui see on siseriiklikku õigusesse üle võetud, ja

– selliseks pikendamiseks ei ole ühtegi objektiivset põhjust, mis ei ole seotud töötaja seisundiga tähtajalise töötajana.

3. Arvestades Euroopa Kohtu vastust esimesele küsimusele ja teise küsimuse punktile b, siis

4. Kui vastus esimesele või teisele küsimusele on eitav, siis

kas direktiivile 1999/70/EÜ lisatud tähtajalist tööd käsitleva raamkukkuleppe klausli 5 lõige 1 keelab liikmesriigil, kui ta tegutseb tööandjana, tähtajalist töölepingut ajavahemikul, mis jääb direktiivi ülevõtmise tähtaja ja ülevõtva õigusakti jõustumise vahele, kuni kaheksaks aastaks pikendada, kui

kas Rights Commissioner ja Labour Court on mõne ühenduse õiguse sätte alusel (eriti tulenevalt kohustusest tõlgendada siseriiklikku õigust direktiivi sõnastust ja eesmärki silmas pidades, et saavutada direktiiviga taotletav tulemus) kohustatud tõlgendama direktiivi 1999/70/EÜ ülevõtmiseks vastu võetud siseriikliku õigusakti sätteid nii,

et neil on tagasiulatav jõud kuni kuupäevani, mil direktiiv pidi olema üle võetud, kui:

- siseriikliku õiguse sätte sõnastus sellist tõlgendust sõnaselgelt ei välista, kuid

39. Euroopa Kohtus toimuvas menetluses esitasid lisaks IMPACT-ile ja põhikohtuasjas kostjateks olevatele Iiri ministeeriumidele kirjalikke ja suulisi märkusi Ühendkuningriigi valitsus ja Euroopa Ühenduste Komisjon. Madalmaade valitsus esitas kirjalikke märkusi.

V. Õiguslik hinnang

- siseriikliku õiguse sätte, mis reguleerib seaduste tõlgendamist, keelab sellise tagasiulatava kohaldamise, kuiselgelt ja ühetähenduslikult ei ole ette nähtud vastupidist?

A. Esimene küsimus: vahetut õiguse omavate ühenduse õiguse sätete kohaldamise kohustus juhul, kui selleks ei ole sõnaselgelt pädevust antud

5. Kui vastus esimesele või neljandale küsimusele on jaatav, siis

Sissejuhatav märkus

kas „töötingimused”, millele on viidatud direktiivile 1999/70/EÜ lisatud raamkokkuleppe klauslis 4, hõlmavad töölepingu tingimusi, mis käsitlevad töötasu ja pensione?

40. Oma esimese küsimusega soovib Labour Court sisuliselt teada, kas siseriiklik kohus peab kohaldama vahetut õiguse omavaid ühenduse õiguse sätteid, kui siseriikliku õigusega ei ole talle selleks küll sõnaselgelt pädevust antud, kuid ta on pädev kohaldama siseriiklikke õigusnorme, millega võeti kõnealused sätted üle siseriiklikku õiguskorda, ja kui vastasel korral saaksid üksikisikud

kõnealustele sätetele vahetult tugineda üksnes teistes siseriiklikes kohtutes ja vähem soodsatel tingimustel.

perioodi osas tuginevad kaebuse esitajad vahetult direktiivile 1999/70 ja selle lisas esitatud raamkokkuleppele tähtajalise töö kohta.

41. Kõnealune küsimus näib esmapilgul olevat ebaharilik. Selle paremaks mõistmiseks tuleb tutvuda Iirimaa kohtupädevuse süsteemiga.

Liikmesriikide menetlusautonoomia ja selle piirid

42. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu andmetel on Iirimaaal Rights Commissioner'id ja Labour Court pädevad otsuseid tegema ainult neile seadusega antud ulatuses. Kummalegi ei ole sõnaselgelt antud pädevust otsustada nõuete üle, mis tuginevad vahetult õiguspõhise omavale ühenduse õiguse sättele, välja arvatud juhul, kui asjaomane säte kuulub selliste õigusaktide kohaldamisalasse, mis annavad Rights Commissioner'ile ja/või Labour Court'ile ise sellekohase pädevuse.

45. Direktiiv 1999/70 ega tähtajalist tööd käsitlev raamkokkulepe ei sätesta nendele tuginevate nõuete lahendamiseks omaette pädevust. Pigem viitab raamkokkuleppe klausli 8 lõige 5 seejuures sõnaselgelt siseriiklikule õigusele, kollektiivlepingutele ja praktikale.

43. Eeltoodule viidates vaidlustasid asjaomased ministeeriumid põhikohtuasja kostajatena Rights Commissioner'i ja Labour Court'i pädevuse teha otsuseid kaebuse esitajate nõuete suhtes, mis tuginevad vahetult direktiivile 1999/70.

46. Euroopa Kohtule esitatud küsimusele vastamise lähtepunkt on seega liikmesriikide *menetlusautonoomia* põhimõte.¹⁵ Väljakuunenud kohtupraktika kohaselt tuleb vastavasisuliste ühenduse õigusnormide puudumisel iga liikmesriigi siseriiklikus õiguskorras määrata pädevad kohtud ja kehtestada

44. Praktiline tähendus on nimetatud pädevuse küsimusel 14. juulile 2003 eelnenud perioodi osas, kui direktiiv 1999/70 ei olnud Iirimaa õigusesse veel üle võetud. Just selle

15 – *Menetlusautonoomia* mõiste kohta vt eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsused Adeneler, punkt 95; Marrosu ja Sardino, punkt 52 ja Vassallo, punkt 37; lisaks sellele 7. jaanuari 2004. aasta otsus kohtuasjas C-201/02: Wells (EKL 2004, lk I-723, punkt 67) ja 28. juuni 2007. aasta otsus kohtuasjas C-1/06: Bonn Fleisch (EKL 2007, lk I-5609, punkt 41).

menetlusnormid nende kohtuasjade läbi-vaatamiseks, mille eesmärk on tagada isikute ühenduse õigusest tulenevate õiguste kaitse.¹⁶

47. Menetlusautonoomia tähenduses ei kuulu põhimõtteliselt Euroopa Kohtu ülesannete hulka pädevusküsimuste lahendamine, mis kerkivad ühenduse õigusele tugineva õigusliku olukorra määratlemisel siseriiklike kohtute pädevuse valdkonnas.¹⁷

48. Liikmesriikidel, sealhulgas siseriiklikel kohtutel, on menetlusautonoomia raames kohustus koostööpõhimõtet (EÜ artikkel 10) järgides tagada isikutele ühenduse õigusest tulenevate õiguste kohtulik kaitse,¹⁸ liikmesriigid on *kohustatud* tagama nime-

tatud õiguste tõhusa kaitse *igal konkreetsel juhtumil*¹⁹.

49. Eelöeldus avaldub tõhusa kohtuliku kaitse põhimõte, mis väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on ühenduse õiguse üldpõhimõte ja kuulub ühenduse õiguskorras kaitstud põhiõiguste hulka,²⁰ mida liikmesriigid peavad ühenduse õiguse kohaldamisalas järgima.²¹

50. Selleks et tagada igal konkreetsel juhtumil isikute ühenduse õigusest tulenevate õiguste tõhus kaitse, peab isikul olema kohane võimalus pöörduda siseriiklike kohtute poole. Selline kohtusse pöördumise õigus on suures osas määratud igal konkreetsel juhul võimalikku õiguskaitsevahendit puudutavate kohtupädevuse normide ja

16 – 19. detsembri 1968. aasta otsus kohtuasjas 13/68: Salgoil (EKL 1968, lk 680, 693); 16. detsembri 1976. aasta otsus kohtuasjas 33/76: Rewe-Zentralfinanz (EKL 1976, lk 1989, punkt 5); 9. juuli 1985. aasta otsus kohtuasjas 179/84: Bozzetti (EKL 1985, lk 2301, punkt 17); 14. detsembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-312/93: Peterbroeck (EKL 1995, lk 1-4599, punkt 12); 20. septembri 2001. aasta otsus kohtuasjas C-453/99: Courage ja Crehan (EKL 2001, lk 1-6297, punkt 29); 30. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-224/01: Köbler (EKL 2003, lk 1-10239, punkt 46); 13. märtsi 2007. aasta otsus kohtuasjas C-432/05: Unibet (EKL 2007, lk 1-2271, punkt 39); 7. juuni 2007. aasta otsus liidetud kohtuasjas C-222/05–C-225/05: Van der Weerd jt (EKL 2007, lk 1-4233, punkt 28).

17 – Eespool 16. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Bozzetti, punkt 17; 18. jaanuari 1996. aasta otsus kohtuasjas C-446/93: SEIM (EKL 1996, lk 1-73, punkt 32); 17. septembri 1997. aasta otsus kohtuasjas C-54/96: Dorsch Consult (EKL 1997, lk 1-4961, punkt 40); 22. mai 2003. aasta otsus kohtuasjas C-462/99: Connect Austria (EKL 2003, lk 1-5197, punkt 35) ja eespool 16. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Köbler, punkt 47.

18 – Eespool 16. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Unibet, punkt 38 koosmõjus punktiga 39.

19 – Eespool 16. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Bozzetti, punkt 17; eespool 17. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus SEIM, punkt 32; eespool 17. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Dorsch Consult, punkt 40; eespool 17. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Connect Austria, punkt 35 ja eespool 16. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Köbler, punkt 47.

20 – Vt eelkõige 15. mai 1986. aasta otsus kohtuasjas 222/84: Johnston (EKL 1986, lk 1651, punktid 18 ja 19); 25. juuli 2002. aasta otsus kohtuasjas C-50/00 P: Unión de Pequeños Agricultores vs. nõukogu (EKL 2002, lk 1-6677, punkt 39) ja eespool 16. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Unibet, punkt 37. Tõhusa kohtuliku kaitse põhimõtte põhiseadusliku garantii kohta vt 4. novembril 1950 Roomas alla kirjutatud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artiklid 6 ja 13, samuti Nice'is 7. detsembril 2000 välja kuulutatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 47 lõige 1 (EÜT C 364, lk 1).

21 – Vt eelkõige 7. septembri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-81/05: Cordero Alonso (EKL 2006, lk 1-7569, punkt 35); sarnaselt 3. mai 2007. aasta otsus kohtuasjas C-303/05: Advocaaten voor de Wereld (EKL 2007, lk 1-3633, punkt 45, seoses liidu õigusega) ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 51 lõige 1.

menetlusnormidega. Selles tähenduses ei ole pädevus- ja menetlusnormide vahel olulist erinevust: isiku pöördumist siseriiklikku kohtusse võib samavõrra raskendada nii menetluse ebasoodne reguleerimine kui ka ebasoodne pädevusnorm.

51. Nende kohtuasjade läbivaatamiseks, mille eesmärk on tagada isiku ühenduse õigusest tulenevate õiguste kaitse, kehtestatud pädevus ja menetlusnormid ei tohi aga olla ebasoodsamad kui samalaadsete siseriiklike kaebuste puhul (*võrdväarsuse põhimõte*) ja need ei tohi muuta ühenduse õiguskorraga antud õiguste kasutamist praktiliselt võimatuks või ülemäära raskeks (*tõhususe põhimõte*).²²

52. Võrdväarsuse ja tõhususe põhimõtte valguses tuleb uurida, kas sellises olukorras, millega on tegemist käesoleval juhul, on ühenduse õigusega kooskõlas eitada lirimaal töövaidlusi lahendavate (kohtu)organite (mis koosnevad Rights Commissioner'idest ja Labour Court'ist) pädevust vahetult direktiivile 1999/70 või raamkokkuleppele tuginevate nõuete osas, mis puudutavad perioodi enne 14. juulit 2003, ja selle asemel lasta

kaebuse esitajatel esitada kõnealuste nõuete rahuldamiseks hagi Iiri üldkohtutesse.

53. Seejuures peab eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes ainukesena tunneb siseriikliku õiguse alusel esitatud hagide menetlemist puudutavaid norme, uurima, kas konkreetsel juhul on järgitud võrdväarsuse ja tõhususe põhimõtteid. Euroopa Kohus saab eelotsusetaotluse esitanud kohtule anda selleks uurimiseks vajalikke juhiseid ühenduse õiguse sätete osas.²³

Tõhususe põhimõte

54. Kõigepealt tuleb tõhususe põhimõttest lähtuvalt uurida, kas kaebuse esitajatel on praktiliselt võimatu või liigselt raskendatud teostada direktiivist 1999/70 ja selle juurde kuuluvast raamkokkuleppest tulenevaid õigusi, kui neil ei ole võimalik 14. juulile 2003 eelnenud perioodi osas esitatavate nõuetega pöörduda töövaidlusi lahendavatesse kohtutesse ja nad suunatakse selle asemel Iiri üldkohtutesse.

22 – Menetlusnormide osas on see kooskõlas väljakujunenud kohtupraktikaga; vt eelkõige eespool 16. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Rewe-Zentralfinanz, punkt 5; kohtuotsus Peterbroeck, punkt 12; kohtuotsus Courage ja Crehan, punkt 29; kohtuotsus Unibet, punkt 43 ja kohtuotsus Van der Weerd, punkt 28.

23 – 1. detsembri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-326/96: Levez (EKL 1998, lk I-7835, punktid 39 ja 40) ja 16. mai 2000. aasta otsus kohtuasjas C-78/98: Preston jt (EKL 2000, lk I-3201, punktid 49 ja 50).

55. Olukord, et liikmesriigis ei saa teatud nõudeid esitada mis tahes siseriiklikus kohtus, vaid nende osas on ette nähtud kindel kohtupädevus, ei tähenda iseenesest veel tõhususe põhimõtte rikkumist. Pigem vastab kohtute teatav spetsialiseerumine õigustatud eesmärgile; see võimaldab õigussüsteemi tõhusat korraldamist ning on paljudes liikmesriikides eri moel kasutusel.

56. Nähtavasti võimaldab menetlus Iiri üldkohtutes põhimõtteliselt siiski vahetut tuginemist direktiivi 1999/70 või raamkokkuleppe sätetele. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu andmetel saavad kaebuse esitajad seal esitada hagi Iiri riigi kui tööandja vastu ja taotleda sel viisil vahetult õiguskaitset direktiivist tulenevate õiguste väidetava rikkumise tõttu²⁴; mingil juhul ei piirdu kaebuse esitajate nõue nimetatud kohtus teisese õiguskaitsega kahjunõude vormis Iiri riigi vastu direktiivi 1999/70 hilinevad ülevõtmise tõttu.²⁵

57. Käesolevas kohtuasjas ilmneb aga eripära, et kaebuse esitajad esitavad ühenduse õigusega põhjendatud nõuded tööandja vastu nii 14. juulile 2003 eelnenud – see tähendab direktiivi 1999/70 Iiri õigusesse ülevõtmisele eelnenud – kui ka sellele järgnenud perioodi osas.

58. 14. juulile 2003 eelnenud perioodi osas esitatud nõuete puhul lähtuvad kaebuse esitajad küll vahetult direktiivist 1999/70 ja raamkokkuleppest, samas kui nõuded, mis puudutavad perioodi alates 14. juulist 2003, tuginevad direktiivi ülevõtmiseks Iirimaa vastu võetud 2003. aasta seadusele. Sõltumata formaalselt erinevatest õiguslikest alustest taotlevad kaebuse esitajad nii 14. juulile 2003 eelnenud kui ka sellele järgnenud perioodi osas samasugust kaitset nagu tähtajalised töötajad, mis taandub lõpuks ikka direktiivile 1999/70.

59. Kui kaebuse esitajatel oleks võimalik direktiivi ülevõtmisele eelnenud perioodi osas direktiivile 1999/70 vahetult tugineda ainult Iiri üldkohtutes, mitte aga töövaidlusi menetlevates kohtutes, oleksid nad tegelikult sunnitud ühenduse õigusest tuleneva kaitse eesmärgil algatama kaks paralleelset

24 – Selle kohta märgib eelotsusetaotluse punkt 51: „[...] [t]he Complainants could proceed against the State as their employer before a Court of competent jurisdiction claiming redress for the alleged infringement of their rights under the Directive. [...]”; vt ka esimese eelotsuse küsimuse teine taane.

25 – Väljakujunenud kohtupraktikas on selliseid kahju hüvitamise nõudeid järjekindlalt tunnustatud alates 19. novembri 1991. aasta otsusest liidetud kohtuasjades C-6/90 ja C-/90: Francovich jt (EKL 1991, lk I-5357).

kohtumenetlust: ühe üldkohtus direktiivi 1999/70 Iirimaa õigusesse – hilinenud – ülevõtmisele eelnenud perioodi osas ja teise töövaidlusi menetlevas kohtus ülevõtmisele järgnenud perioodi osas.

60. Kostjateks olevad ministeeriumid väidavad, et kaebuse esitajad oleks saanud sellist kahekordset koormust vältida, kui nad oleksid algusest peale esitanud hagi Iiri üldkohtusse. Kostjate arvates on Iiri töövaidlusi menetlevate kohtute alluvus vabatahtlik²⁶ ning kaebuste esindajatel ei olnud seega kohustust perioodi kohta alates 14. juulist 2003 pöörduda Rights Commissioner'ide ja Labour Court'i poole. Pigem oleksid nad saanud esitada kõik oma nõuded Iiri üldkohtusse sõltumata sellest, kas need puudutasid ajavahemikku enne või pärast 14. juulit 2003.

61. IMPACT protesteeris kohtuistungil energiliselt selle väite vastu. Tema arvates on Iiri töövaidlusi menetlevate kohtute alluvus vastavalt 2003. aasta seadusele kohustuslik. Vähemasti ei tegele üldkohtud seni praktiliselt üldse tähtjaliste töösuhetega.

26 – Kostjateks olevate ministeeriumide arvates tuleneb selle kohtualluvuse vabatahtlikkus 2003. aasta seaduse artikli 14, mille kohaselt töötaja võib esitada kaebuse Rights Commissioner'ile: „An employee [...] may present a complaint to a rights commissioner [...]” (kohtujuristi kursiiv).

62. Käesolevas kohtuvaidluses ei ole Euroopa Kohtu ülesanne asuda seisukohale siseriikliku õiguse tõlgendamise osas. Ühenduse kohtute ja siseriiklike kohtute pädevuste jagamise seisukohalt peab Euroopa Kohus lähtuma eelotsusetaotluse esitanud kohtu tuvastatud faktilisest ja õiguslikust raamistikust, mis eelotsuse küsimusi ümbritseb.²⁷ Eelotsusetaotlusest nähtub, et Iiri töövaidlusi menetlevate kohtute pädevus on 2003. aasta seaduse alusel kohustuslik.²⁸

63. Antud asjaoludest lähtudes tuleb eeldada, et kaebuse esitajad pidid tõepoolest läbima kaks menetlust erinevates kohtutes selleks, et saada täielikku kaitset, mis on neile kui tähtjalistele töötajatele direktiivi 1999/70 või raamkokkuleppega ette nähtud. Kahekordne koormus ja kahe menetlusega seotud eripärad ja riskid muudaksid kaebuse esitajate kui tähtjaliste töötajate ühenduse õigusest tuleneva kaitse tõhusa

27 – 29. aprilli 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-482/01 ja C-493/01: Orfanopoulos ja Oliveri (EKL 2004, lk I-5257, punkt 42), 30. juuni 2005. aasta otsus kohtuasjas C-28/04: Tod's (EKL 2005, lk I-5781, punkt 14) ja 12. jaanuari 2006. aasta otsus kohtuasjas C-246/04: Turn- und Sportunion Waldburg (EKL 2006, lk I-589, punkt 21).

28 – Vt eelkõige eelotsusetaotluse punkt 21, milles märgitakse, et 2003. aasta seaduse alusel esitatud kaebus saadetakse esimese astmes Rights Commissioner'ile („Section 14 of the Act of 2003 provides that a complaint alleging a contravention of the Act shall be referred in the first instance to a Rights Commissioner”; kohtujuristi kursiiv). Kostjaks olevate ministeeriumide väidetavast vabatahtlikust kohtualluvustest ei ole eelotsusetaotluses kuskil juttu.

teostamise ülemäära raskeks. See ei ole kooskõlas tõhususe põhimõttega.

64. Isegi kui Iiri töövaidlusi menetlevate kohtute pädevus oleks vabatahtlik, siis tuleks silmas pidada, et tegemist on *spetsiaalse kohtualluvusega*, millele Iiri seadusandja tegi direktiivi 1999/70 ülevõtmise käigus ülesandeks lahendada tähtajaliste töösuhete seotud töövaidlusi. Sellises spetsiaalses kohtus peab direktiiviga tähtajalistele töötajatele antav kaitse olema ulatuslikult tagatud. Põhimõtteliselt on tegemist ühe ja sama kaitsega sõltumata sellest, kas see tuleneb otseselt direktiivist või üksnes kaudselt siseriiklikust ülevõtmisseadusest.²⁹

65. Juhul, kui direktiivi kohaldamise kohtualluvus ja siseriikliku ülevõtmisseaduse kohtualluvus oleksid lahutatud, siis raskendaks see tunduvalt ühenduse õigusega asjaomastele töötajatele antava kaitse tõhusat tagamist. Ühenduse õiguse vahetu õigusmõju, mille eesmärk on kaitsta ühenduse

29 – Erinevus võib olla ainult juhul, kui siseriiklik ülevõtmisseadus pakub laiaulatuslikumat kaitset võrreldes direktiivi ja raamkõikuleppega.

õigusest tulenevaid üksikisiku õigusi siseriiklike asutuste tegematajätmise korral³⁰, muutuks kehtetuks.

66. Tõhususe põhimõtte nõuab, et kohtus, mille pädevusse kuulub siseriiklike ülevõtmisseaduste kohaldamine, saab kaitsta ka selliseid direktiivist otseselt tulenevaid nõudeid, mis puudutavad perioodi enne direktiivi kehtima hakkamist.

Võrdväarsuse põhimõtte

67. Võrdväarsuse põhimõtte on võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise üldise põhimõtte väljendus, mis nõuab, et sarnaseid olukordi ei koheldaks erinevalt ja et erinevaid olukordi ei koheldaks sarnaselt, välja arvatud juhul, kui niisugune kohtlemine on objektiivselt põhjendatud.³¹

30 – Direktiividega kehtestatud sätete vahetu õigusmõju kohta vt eelkõige 5. aprilli 1979. aasta otsus kohtuasjas 148/78: Ratti (EKL 1979, lk 1629, punktid 21 ja 22) ja 19. jaanuari 1982. aasta otsus kohtuasjas 8/81: Becker (EKL 1982, lk 53, punktid 23 ja 24).

31 – Võrdse kohtlemise põhimõtte osas vt väljakujunenud kohtupraktika, sh 12. septembri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-300/04: Eman ja Sevinger (EKL 2006, lk I-8055, punkt 57) ja 11. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-227/04 P: Lindorfer vs. nõukogu (EKL 2007, lk I-6767, punkt 63), samuti eespool 21. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Cordero Alonso, punkt 37 ja kohtuotsus Advocaten voor de Wereld, punkt 56.

68. Nagu juba selgitatud, on kaebuse esitajate Iirimaa töövaidlusi menetlevates kohtutes algatatud menetluste eesmärk neile kui tähtajalistele töötajatele ühenduse õigusest tuleneva tõhusa kaitse tagamine.³² Nagu juba mainitud on seejuures nii 14. juulile 2003 eelnenud kui ka sellele järgnenud perioodi osas tegemist ühesuguse kaitsega, mis taandub lõpuks ikka direktiivile 1999/70, olenemata sellest, kas see kaitse tuleneb otsest direktiivist või üksnes kaudselt siseriiklikust ülevõtmisseadusest.

69. Kui kaebuse esitajad peavad oma õiguste – nende õiguste, mis puudutavad 14. juulile 2003 eelnenud perioodi – kaitseks esitama tööandja vastu üldkohtusse hagid, tuleb vastupidiselt kostjateks olevate Iiri ministeeriumite seisukohale uurida just nende hagide võrdvärsust töövaidlusi menetlevatesse kohtutesse esitatavate hagidega. Mõlema õiguskaitsevahendiga peab olema tagatud üks ja sama direktiivist tulenev tähtajaliste töötajate kaitse ning võrdvärsuse põhimõtte nõuab, et vahetult direktiivile tugineva hagi esitamise tingimused ei oleks vähem soodsamad kui siseriiklikule ülevõtmisseadusele tugineva hagi korral.

70. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab seejuures uurima liikmesriigi õigusega ette nähtud väidetavalt samaväärsete õiguskaitsevahendite eset ja olulisi tunnuseid; ta peab hindama asjaomaseid menetlusnorme nende üldises kontekstis, st kohaldatavate õigusnormide rolli kogu menetluses, lisaks arvestama menetluse käiku ja eripära erinevates siseriiklikes asutustes.³³

71. Võrdvärsuse põhimõtet on näiteks rikutud juhul, kui asjaomane isik, kes tugineb ühenduse õiguskorrast tulenevale õigusele, peab kandma lisakulusid ja arvestama pikema ajakuluga kui vaid siseriiklikule õigusele tugineva nõude esitamise korral.³⁴

72. Eelotsusetaotluses esitatud teabe kohaselt leidub käesolevas asjas menetlustes, mida kaebuse esitajad kui tähtajalised töötajad võivad oma tööandjate vastu algatada ühelt poolt Rights Commissioner'i juures ja/või Labour Court'is ning teiselt poolt Iirimaa üldkohtutes, olulisi erinevusi.

32 – Vt eespool käesoleva ettepaneku punkt 58.

33 – Vt selle kohta eespool 23. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Levez, punktid 43 ja 44 ja kohtuotsus Preston, punktid 61 ja 62.

34 – Vt veel kord eespool 23. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Levez, punkt 51 ja kohtuotsus Preston, punkt 60.

73. Iirimaa üldkohtu menetlust kirjeldatakse formaalsema, keerukama, kulukama ja ajamahukamana. Tuleb tasuda riigilõiv, kohtuvaidluse kaotamise korral peab arvestama kohtukulude maksmise riskiga, pooli ei saa kohtus esindada ametiühingud ega tööandjate liidud, vaid üksnes advokaadid.³⁵ Rights Commissioner'i ja Labour Court'i menetlus on seevastu lihtsam, kuna pooli võivad esindada mis tahes isikud, eeskätt ametiühingud ja tööandjate liidud; ei tule tasuda vastaspoole kohtukulusid ega riigilõivu.

74. Kostjateks oleval Iiri ministriumid on siiski osaliselt vaidlustanud Iiri menetlusõiguse eeltoodud kirjelduse ja hinnangu. Siinkohal piisab aga märkusest, et Euroopa Kohus ei otsusta eelotsusetaotluses siseriikliku kohtu poolt siseriiklikele sätetele antud tõlgenduse õigsuse üle.³⁶ Pigem peab Euroopa Kohus ühenduse ja siseriiklike kohtute pädevuste jaotuse raames võtma arvesse eelotsusetaotluse esitanud kohtu

poolt sõnastatud eelotsuse küsimuste faktilist ja õiguslikku konteksti.³⁷

75. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu käsitlusele tuginedes võib väita, et käesoleval juhul on võimalikud õiguskaitsevahendid Iiri üldkohtutes kokkuvõttes vähem soodsad kui Rights Commissioner'i ja Labour Court'i poole pöördumisel. Eeskätt toob see eraisikutest kaebuse esitajatele kaasa suurema rahalise riski ja ei võimalda neid esindada ametiühingutel.

76. Vahtelt ühenduse õigusele tuginevate nõuete puhul, mis on esitatud direktiivi 1999/70 ülevõtmisele eelnenud perioodi osas, oleksid asjaomased isikud seega vähem soodsas olukorras kui direktiivi ülevõtmisele järgnenud perioodi osas esitatud Iiri ülevõtmiseadusele tuginevate nõuete puhul.

77. Kui lähtuda sellest, et Iiri töövaidlusi menetlevate kohtute alluvus on 14. juulist 2003 alanud ajavahemiku kohta kohustuslik, siis nagu ma juba eespool teises kontekstis

35 – Eelotsusetaotluse kohaselt on füüsilisel isikul siiski võimalus ennast kohtumenetluses ise esindada.

36 – 3. oktoobri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-58/98; Corsten (EKL 2000, lk I-7919, punkt 24); eespool 27. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Orfanopoulos ja Oliveri, punkt 42 ja 18. jaanuari 2007. aasta otsus kohtuasjas C-220/05: Auroux (EKL 2007, lk I-385, punkt 25).

37 – Vt veel kord eespool 27. joonealuses märkuses viidatud kohtupraktika.

märkisin³⁸, võib pidada kaebuse esitajatega sarnases olukorras olevatele töötajatele vähem soodsaks lisaks ka seda, kui nad oleksid faktiliselt sunnitud ühenduse õigusest tuleneva kaitse eesmärgil algatama kaks paralleelset kohtumenetlust: üks üldkohtus direktiivi 1999/70 ülevõtmisele eelnenud perioodi osas ja teine töövaidlusi menetlevas kohtus direktiivi ülevõtmisele järgnenud perioodi osas. Kui kaebuse esitajate nõuded tugineksid üksnes 2003. aasta seadusele ja mitte lisaks ka ühenduse õigusele, siis oleks võimalik algatada ainult üks kohtumenetlus, nimelt menetlus töövaidlusi lahendavas kohtus.

78. Tõsiasi, et 14. juulile 2003 eelnenud perioodil puudus Irimaal direktiivi 1999/70 ülevõtmiseadus, mis oleks määranud töövaidlusi menetleva kohtu pädevuse, ei õigusta kaebuse esitajate eelkirjeldatud vähem soodsasse olukorda asetamist. Liikmesriik ei saa oma tegemata jätmist direktiivi ülevõtmisel pöörata üksikisikute vastu.³⁹

79. Seega rikutaks võrdvärsuse põhimõtet, kui nõuete esitamiseks 14. juulile 2003

eelnenud perioodi osas võetaks kaebuse esitajatelt võimalus pöörduda töövaidlusi menetlevatesse kohtutesse ja nad suunataks selle asemel Iiri üldkohtutesse.

Õiguslikud tagajärjed

80. Eeltoodu põhjal rikuks see nii tõhususe kui ka võrdvärsuse põhimõtet, kui tähtajalistest töötajatest kaebuse esitajad suunataks 14. juulile 2003 eelnenud perioodi osas esitatavate nõuetega Iirimaa üldkohtutesse ja neilt võetaks võimalus pöörduda töövaidlusi menetlevatesse kohtutesse.

81. Koostööpõhimõttest (EÜ artikkel 10) tulenevalt on eelotsusetaotluse esitanud kohtul kohustus tõlgendada talle esitatud hagidele kohaldatavaid menetlusnorme nii palju kui võimalik selliselt, et nende kohaldamine aitaks saavutada direktiivist 1999/70 ja raamkokkuleppest isikutele tulenevate õiguste tõhusat kohtulikku kaitset.⁴⁰

38 – Vt selgitused tõhususe põhimõtte kohta eespool käesoleva ettepaneku punktides 54–66.

39 – Vt eelkõige eespool 30. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Ratti, punkt 22 ja kohtuotsus Becker, punktid 24, 33 ja 34.

40 – Vt selle kohta eespool 16. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Unibet, punkt 44.

82. Eelotsusetaotlusest ilmneb, et käesoleval juhul näeb Labour Court pädevusküsimuse tõlgendamisel kooskõlas ühenduse õigusega kaalutusõigust, mis annab talle pädevuse mitte üksnes 14. juulile 2003 järgnenud, vaid ka sellele eelnenud perioodi osas ning lubab seejuures kohaldada direktiivi 1999/70 ja/või raamkokkuleppe vahetut õigusmõju omavaid sätteid.

83. Neil asjaoludel on eelotsusetaotluse esitanud kohus võrdväarsuse ja tõhususe põhimõtetest tulenevalt kohustatud põhi-kohtuasjas kohaldama direktiivi 1999/70 ja/või raamkokkuleppe vahetut õigusmõju omavaid sätteid tähtajaliste töölepingute kohta, et tagada igal konkreetsel juhtumil nimetatud sätetest tulenevate õiguste tõhus kaitse.⁴¹

Vahekokkuvõte

84. Vahekokkuvõttena tuleb seega järeldada järgmist:

Võrdväarsuse ja tõhususe põhimõtetest tulenevalt on siseriiklik kohus kohustatud kohaldama ühenduse õiguse vahetut õigusmõju

omavaid sätteid ka sel juhul, kui talle ei ole asjaomast pädevust siseriikliku õigusega küll sõnaselgelt antud, kuid ta on pädev kohaldama seadust, mis võeti liikmesriigis kõnealuste sätete ülevõtmiseks vastu hiljem, ja kui üksikisikul oleks vastasel juhul võimalik kõnealustele sätetele enne liikmesriigi ülevõtmisseaduse vastuvõtmist vahetult tugineda üksnes teistes liikmesriigi kohtutes ja vähem soodsatel tingimustel.

B. Teine küsimus: raamkokkuleppe klausli 4 ja klausli 5 vahetu õigusmõju uurimine

85. Teine küsimus on esitatud üksnes juhuks, kui vastus esimesele küsimusele on jaatav – nagu see ka on minu ettepanekus.⁴² Teise küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitada, kas tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõige 1 ja klausli 5 lõige 1 on vahetult kohaldatavad, nii et üksikisikud saavad neile tugineda siseriiklikes kohtutes.

86. Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale võib direktiivi sätetel olla vahetu õigus-

41 – Vt selle kohta veel kord käesoleva ettepaneku punkt 48 ja 19. joonealune märkus.

42 – Käesoleva ettepaneku punktid 45–84.

mõju⁴³: kõikidel juhtudel, kus direktiivi sätete sisu paistab olevat tingimusteta ja piisavalt täpne, võib ülevõtmismeetmete tähtaegsel kohaldamata jätmisel nendele sätetele tugineda iga siseriikliku õigusnormi vastu, mis ei ole direktiiviga kooskõlas, või juhul, kui direktiivi sätete olemuseks on määratleda eraisikute õigused suhetes riigiga.⁴⁴ Direktiivi vahetut õigusmõju omavaid sätteid võib kasutada ka liikmesriigi kui tööandja vastu.⁴⁵

87. Viidatud kohtupraktika saab ilma pike-mata üle kanda ka raamkokkulepetele. Kui tööturu osapooled on sisus ühenduse tasandil kokku leppinud (EÜ artikkel 139 lõige 1), siis on asjaomane raamkokkulepe selle rakendamiseks vastu võetud nõukogu direktiivi lahutamatu koostisosa (EÜ artikkel 139 lõige 2 koosmõjus EÜ artikliga 137) ja neil on ühesugune õiguslik olemus.

43 – 4. detsembril 1974. aasta otsus kohtuasjas 41/74: Van Duyn (EKL 1974, lk 1337, punkt 12); eespool 30. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Ratti, punktid 19–23 ja kohtuotsus Becker, punktid 17–25; vt ka eespool 17. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Dorsch Consult, punkt 44.

44 – 28. juuni 2007. aasta otsus kohtuasjas C-363/05: JP Morgan Fleming Claverhouse (EKL 2007, lk 1-5517, punkt 58); vt ka eespool 30. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Becker, punkt 25; 8. oktoobril 1987. aasta otsus kohtuasjas 80/86: Kolpinghuis Nijmegen (EKL 1987, lk 3969, punkt 7); 22. juuni 1989. aasta otsus kohtuasjas 103/88: Fratelli Costanzo (EKL 1989, lk 1839, punkt 29) ja 19. aprillil 2007. aasta otsus kohtuasjas C-356/05: Farrell (EKL 2007, lk 1-3067, punkt 37).

45 – Vt eelkõige 26. veebruari 1986. aasta otsus kohtuasjas 152/84: Marshall (EKL 1986, lk 723, „Marshall I”, punkt 49) ja 20. märtsil 2003. aasta otsus kohtuasjas C-187/00: Kutz-Bauer (EKL 2003, lk 1-2741, punktid 31 ja 71).

88. Euroopa Kohus on juba tõlgendanud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe kõnealuseid sätteid⁴⁶, kuid ei ole veel võtnud seisukohta nende vahetu kohaldamise osas.⁴⁷

Teise küsimuse esimene osa: raamkokkuleppe klausel 4

89. Teise küsimuse esimene osa (teise küsimuse punkt a) puudutab tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 vahetut õigusmõju. Kõnealuses lõikes on sätestatud tähtajaliste töötajate mittediskrimineerimise põhimõte.

90. Diskrimineerimiskeelud on ühenduse õiguse vahetu õigusmõju kohaldamise üks klassikalisi juhtumeid. See ei puuduta mitte ainult esimeses õiguses – eeskätt põhivabadustes ja EÜ artikliga 141 sarnastes sätetes – sisalduvaid diskrimineerimiskeelde⁴⁸, vaid ühenduse seadusandja poolt ka teiseses

46 – Vt selle kohta eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, kohtuotsus Marrosu ja Sardino, kohtuotsus Vassallo ja kohtuotsus Del Cerro Alonso.

47 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsuse Adeneler punktides 28 ja 107 kajastab Euroopa Kohus üksnes eelotsusetaotluse esitanud kohtu arusaama raamkokkuleppe (puuduva) vahetu kohaldatavuse osas, ise selle kohta seisukohta võtmata.

48 – Vt nt 21. juuni 1974. aasta otsus kohtuasjas 2/74: Reyners (EKL 1974, lk 631, punktid 24–32) ja 8. aprillil 1976. aasta otsus kohtuasjas 43/75: Defrenne (EKL 1976, lk 455, „Defrenne II”, punktid 38 ja 39).

õiguses, nimelt teatud töö- ja sotsiaalõigusnorme käsitlevates direktiivides sätestatud diskrimineerimiskeelde.⁴⁹

kohaldamise eeldus. Nõustun eelotsusetaotluse esitanud kohtu seisukohaga, et kõnealune kohaldamise kord *peab üksnes hõlbus-tama* diskrimineerimiskeelu rakendamist ja igapäevaelus kohaldamist.⁵⁰

91. Käesoleval juhul vaidlustavad kostjateks olevad Iiri ministeeriumid siiski tähtajaliste töötajate diskrimineerimise keelu vahetu õigumõju. Esiteks on nad seisukohal, et asjaomane diskrimineerimiskeeld ei ole sõnastuselt piisavalt täpne; see väljendub näiteks raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 2 määratlemata õigusmõistete kasutamises ja *pro rata temporis* põhimõttele viitamis. Teiseks väidavad ministeeriumid klausli 4 lõikele 3 viidates, et asjaomane diskrimineerimiskeeld ei ole sõnastuselt tingimusteta, sest liikmesriikidel tuleb kehtestada selle kohaldamise kord.

94. Eespool nimetatud kohaldamise kord võib olla menetlustehnilist laadi, võib aga sisaldada ka sisulisi sätteid või suuniseid, mis teevad diskrimineerimiskeelust praktilisi järeldusi või näitlikustavad selle mõju näidete najal. Sel viisil saab arvestada iga liikmesriigi olukorda ning konkreetsete sektorite ja ametite erijooni⁵¹ kas liikmesriikide õigusaktides või kollektiivlepingutes.

92. Kumbki argument ei ole minu arvates veenev.

93. Kõigepealt mis puudutab raamkokkuleppe klausli 4 lõiget 3, siis ei ole liikmesriikide poolt kehtestatav „kord” mingil juhul mittediskrimineerimise põhimõtte

95. Kohaldamise korra kehtestamise kohustus ei anna alust arvata, et selle kehtestamata jätmine piiraks diskrimineerimiskeelu kohaldamist ja et üksikisik ei saaks

49 – Vt nt eespool 45. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Marshall I, punkt 52 ja 21. juuni 2007. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-231/06–C-233/06: Jonkman jt (EKL 2007, lk I-5149, punkt 19) soolise diskrimineerimise keelu kohta teiseses õiguses.

50 – Vt selle kohta eespool 30. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Becker, punktid 32 ja 33, seoses liikmesriikide poolt loodavate „tingimustega” kuuenda käibemaksudirektiivi rakendamise kontekstis. Vt selle kohta põhivabaduse osas ka eespool 48. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Reyners, punktid 26 ja 31.

51 – Vt raamkokkuleppe üldkaalutluste punkt 10 ja preambula kolmas lõik.

diskrimineerimiskeelule ilma nimetatud korrata tugineda.⁵² Kui kohaldamise korda ei kehtestata, siis tuleneb tähtajaliste töötajate minimaalne kaitse pigem raamkokkuleppest endast.

96. Üldiselt ei ole direktiivi sätete vahetu õigusemõju välistatud vaid seetõttu, et direktiiviga on liikmesriikidele jäetud ülevõtmi-seks teatud valikuvabadus.⁵³ Selline valikuva-badus on pigem omane direktiivi olemusele, kuivõrd viimane on EÜ artikli 249 kolmanda lõigu alusel siduv ainult saavutatava tulemuse seisukohalt, vormi ja meetodite valiku jätab aga liikmesriikide ametiasutustele. Asja-omase sätte vahetu kohaldamise suhtes on otsustava tähtsusega, kas selle sisu on piisa-valt täpselt määratletud⁵⁴ ja kas iga kohus saab seda kohaldada.⁵⁵

52 – Vt selle kohta seoses põhivabadustega eespool 48. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Reyners, punktid 25, 26 ja 29; 17. septembri 2002. aasta otsus kohtuasjas C-413/99: Baumbast ja R (EKL 2002, lk I-7091, punktid 84–86) ja seoses direktiiviga eespool 30. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Becker, punktid 33 ja 34.

53 – Vt selle kohta nt eespool 30. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Becker, punkt 30; 24. märtsi 1987. aasta otsus kohtuasjas 286/85: McDermott ja Cotter (EKL 1987, lk 1453, punkt 15); eespool 25. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Francovich, punkt 17; 2. augusti 1993. aasta otsus kohtuasjas C-271/91: Marshall (EKL 1993, lk I-4367, „Marshall II”, punkt 37) ja 5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01 kuni C-403/01: Pfeiffer jt (EKL 2004, lk I-8835, punkt 105).

54 – Vt selle kohta veel kord eespool 53. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Pfeiffer, punkt 105.

55 – 22. mai 1980. aasta otsus kohtuasjas 131/79: Santillo (EKL 1980, lk 1585, punkt 13); samuti eespool 45. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Marshall I, punkt 55, eespool 53. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Marshall II, punkt 37 ja kohtujurist Van Gerven 27. oktoobri 1993. aasta ettepanek kohtuasjas C-128/92: Banks (EKL 1994, lk I-1209, ettepanek punkt 27).

97. Käesoleval juhul on eeltoodud tingi-mused täidetud. Raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 sisalduv diskrimineerimiskeeld on võrdse kohtlemise ja mittediskrimineeri-mise üldise põhimõtte väljendus ja see peab tagama, et tähtajalisi töötajaid ei kohelda töötingimuste osas vähem soodsalt kui alalisi töötajaid. Kohtute tavapärase ülesanne ühenduse õiguse kohaldamisalas on selliste sätete kohaldamine igal konkreetsel juhtumil.

98. Asjaolu, et ühenduse õiguse sätet ehk siinkohal kõne all olevat diskrimineerimis-keeldu on nimetatud „põhimõtteks” ja selles kasutatakse määratlemata õigusmõisteid, näiteks määratlemata õigusmõistet „töötin-gimused”, ei räägi kõnealuse sätte sisulise määratletuse ja vahetu õigusemõju vastu.⁵⁶ Pigem tuleb võimalikud küsimused asja-omaste mõistete tõlgendamisel selgitada eelotsusemenetluses.⁵⁷

56 – Vt nt väljakujunenud kohtupraktika „meestele ja naistele võrdse tasu maksmise põhimõtte” kohta (EÜ artikkel 141) alates eespool 48. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsusest Defrenne II, punkt 28, ja samuti väljakujunenud kohtupraktika „meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte” kohta, sealhulgas pidades silmas „töötõingimusi” (nt eespool 45. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Marshall I ja eespool 20. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Johnston).

57 – Vt selle kohta eespool 43. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Van Duyn, punkt 14.

99. Samamoodi ei välista käesoleval juhul diskrimineerimiskeelu vahetus õigusmõju viide „objektiivsetele põhjustele”, mis võivad õigustada tähtjaliste ja alaliste töötajate erinevat kohtlemist (vt raamkoleppe klausli 4 lõige 1). Väljakujunenud kohtupraktikale vastab pigem see, et võimalus erandjuhul direktiivi sätetest kõrvale kalduda ei ole nende vahetu õigusmõjuga vastuolus.⁵⁸

100. Objektiivsetel põhjustel erinev kohtlemine on tunnustatud ühenduse õiguse kõigi diskrimineerimiskeeldude raames.⁵⁹ Sellise võimaluse sõnaselge nimetamine raamkoleppes on üksnes deklaratiivse iseloomuga ja väljendab endastmõistetavust ega mõjuta mingil viisil diskrimineerimiskeelu sisulist selgust.

101. Samavõrd selgusttoov on viide raamkoleppe klausli 4 lõike 2 *pro rata temporis* põhimõttele täpsustusega „kui see on asjakohane”. Ka see väljendab lõpuks üksnes seda,

mis tuleneb mittediskrimineerimise põhimõttest üldiselt: töötingimuste osas ei jäeta tähtjalisi töötajaid objektiivse põhjusega ilma eelistest, mis on tagatud võrreldavatele alalistele töötajatele. Tähtjaliste töötajate piiratud ametisoleku aeg võib aga osutada just selliseks objektiivseks põhjuseks, et tagada neile teatud eelised mitte täies ulatuses, vaid ainult osaliselt (*pro rata temporis*).⁶⁰ Kas ja millal see nii on, peab selguma iga konkreetse juhtumi asjaolude uurimisel. Diskrimineerimiskeelu sisulist selgust ei muuda aga ka viide *pro rata temporis* põhimõttele.

102. Kokkuvõttes on raamkoleppe klausli 4 lõikes 1 sätestatud mittediskrimineerimise põhimõtte puhul täidetud kõik eeldused selle vahetuks kohaldamiseks.

103. Mittediskrimineerimise põhimõtet kohaldades peab eelotsusetaotluse esitanud kohus siiski veenduma, et ametnik Iirimaa avalikus teenistuses on tõepoolest käsitletav *võrreldava alalise töötajana* erinevalt sellistest tähtjalises töösuhtes olevatest koosseisuvälisest teenistujatest nagu kaebuse

58 – 10. novembri 1992. aasta otsus kohtuasjas C-156/91: Hansa Fleisch Ernst Mundt (EKL 1992, lk I-5567, punkt 15); 9. septembri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-374/97: Feyrer (EKL 1999, lk I-5153, punkt 24) ja eespool 53. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Pfeiffer, punkt 105; sarnaselt ka eespool 45. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Marshall I, punktid 53–55. Sama kehtib ka EÜ asutamislepingus sätestatud põhivabaduste kohta, sest nendest ettenähtud erandid ei räägi samuti nende vahetu kohaldatavuse vastu; vt eelkõige eespool 43. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Van Duyn, punkt 7, ja eespool 52. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Baumbast ja R, punktid 85 ja 86.

59 – Vt eelkõige eespool 21. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Advocaten voor de Wereld, punkt 56.

60 – Vt selle kohta raamkoleppe klausli 4 lõige 4.

esitajad. Tulemus sõltub konkreetse juhtumi asjaolude koguhinnangust. Ääremärksena olgu sellega seoses mainitud, et näiteks ühenduse kohtud on seoses Euroopa avaliku teenistusega eitanud Euroopa ühenduste ametnike ja teiste teenistujate võrreldavust.⁶¹

Teise küsimuse teine osa: raamkokkuleppe klausel 5

104. Lisaks tuleb siinkohal viidata mitte-diskrimineerimise põhimõtte võimaliku rikkumise õiguslikele tagajärgedele: väljakujunenud kohtupraktika kohaselt antakse ebasoodsamas olukorras olevatele isikutele samad eelised, mis on soodsamas olukorras olevatel isikutel, kuni ei ole kehtestatud võrdset kohtlemist tagavaid meetmeid; siseriiklik kohus peab jätma kohaldamata mis tahes diskrimineeriva siseriikliku sätte, ilma et ta peaks eelnevalt taotlema või ootama ära selle sätte tühistamist seadusandja poolt, ning kohaldama ebasoodsamas olukorras olevate isikute suhtes samu norme, mida kohaldatakse soodsamas olukorras olevate isikute suhtes.⁶²

61 – Euroopa Kohtu 6. oktoobri 1983. aasta otsus liidetud kohtuasjades 118/82-123/82: *Celant jt vs. komisjon* (EKL 1983, lk 2995, punkt 22) ja Euroopa Kohtu 19. aprilli 1988. aasta otsus kohtuasjas 37/87: *Sperber vs. Euroopa Ühenduse Kohus* (EKL 1988, lk 1943, punktid 8 ja 9); samuti Avaliku Teenistuse Kohtu 19. oktoobri 2006. aasta otsus kohtuasjas F-59/05: *De Smedt vs. komisjon* (töötajate juhtumid 2006, lk I-A-1-109 ja lk II-A-1-409, punktid 70–76). Viimast kinnitab Esimese Astme Kohtu 9. juuli 2007. aasta otsus kohtuasjas T-415/06 P: *De Smedt vs. komisjon* (kohtulahendite kogumikus veel avaldamata, punktid 54 ja 55).

62 – Vt eelkõige eespool 21. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus *Cordero Alonso*, punktid 45 ja 46, ja eespool 49. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus *Jonkman*, punkt 39.

105. Teise küsimuse teises osas (teise küsimuse punkt b) palub Labour Court selgitada, kas tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõikel 1 on vahetu õigusmõju. Kõnealuse lõike kohaselt peavad liikmesriigid järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestama ühe või mitu nimetatud klauslis loetletud meetmetest.

106. IMPACT ja komisjon on seisukohal, et klausli 5 lõige 1 on vahetult kohaldatav. IMPACT lähtub asjaomase sätte vahetust õigusmõjust ilma piiranguteta, komisjon suhtub sellesse aga teatud reservatsiooniga: komisjoni arvates on sättel vahetu õigusmõju üksnes siis, kui tähtajaliste töölepingute või -suhete pikendamise eelduseks on objektiivsed põhjused, see tähendab eelkõige juhul, kui asjaomane liikmesriik ei ole ülevõtmise tähtaja jooksul võtnud mõnda teist klausli 5 lõikega 1 kooskõlas olevat meetet.

107. Direktiivis liikmesriikidele jäetud ulatuslikule kaalutusõigusele viidates välis- ja eelotsusetaotluse esitanud kohus ja

kostjateks olevad Iiri ministeeriumid vahetu õigusmõju seevastu täiesti.

- objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist (klausli 5 lõike 1 punkt a);

108. Sissejuhatavalt märgin, et mina eelistan viimast seisukohta.

- järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus (klausli 5 lõike 1 punkt b);

109. Raamkokkuleppe lähtepunkt on kindlasti see, et töökoha stabiilsust tunnustatakse kui töötajate kaitse keskset elementi, samas kui tähtjaliste töösuhete järjestikune kasutamine võib olla töötajate kahjuks toimivate kuritarvituste võimalik allikas, mis toob kaasa palgatöötajate olukorra kahjustamise.⁶³ Tööturu osapoolte eesmärk oli seega „luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest”.⁶⁴

- tähtjaliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv (klausli 5 lõike 1 punkt c).

110. Eeltoodud eesmärgil on raamkokkuleppe klausli 5 lõikes 1 pandud liikmesriikidele vägagi üldiselt sõnastatud kohustus kehtestada juhul, kui riigi õiguses samaväärsed meetmed puuduvad, üks või mitu järgmistest meetmetest:

111. Liikmesriigid on küll kohustatud kehtestama siseriiklikus õiguses vähemalt ühe lõike 1 punktides a–c loetletud *tõhusatest ja kohustuslikest* meetmetest, mille eesmärk on vältida võimalikku kuritarvitamist⁶⁵, kuid raamkokkuleppe ei näe siiski ette, millise neist meetmetest. Pigem on liikmesriikidel

63 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punktid 62 ja 63.

64 – Raamkokkuleppe klausli 1 punkt b. Vt ka eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punktid 63 ja 79.

65 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punktid 65, 80, 92 ja 101; kohtuotsus Marrosu ja Sardino, punktid 44 ja 50, ja kohtuotsus Vassallo, punkt 35.

võimalik valida kolme võrdväärse meetme vahel, millest neil tuleb kaalutlusõiguse alusel vähemalt üks tõhusal ja direktiivi eesmärkidele vastaval viisil üle võtta.⁶⁶ Sel moel tuleb arvestada iga liikmesriigi olukorda ning konkreetsete sektorite ja ametite erijooni.⁶⁷

punktides a–c ette nähtud meetmed ei ole esitatud hierarhiliselt, seega ei saa sellest, et liikmesriik on jätnud direktiivi üle võtmata, järeldada, et kõnealune säte või selle osa on vahetult kohaldatav.

112. Liikmesriik ei pea seetõttu võtma vältimatult esimest kolmest valitavast meetmest. Miski ei takista objektiivsete põhjuste asemel määrata üksnes järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus või järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete pikendamiste arv, et kuritarvitamist sellisel viisil ennetada.

114. Erinevalt komisjoni seisukohast ei ole tähtjaliste töölepingute pikendamiseks nõutav objektiivne alus ka mitte teatud laadi väikseim ühine nimetaja, mis tuleks puuduliku ülevõtmise korral raamkokkuleppe klausli 5 lõikest 1 *minimaalse sisuna* välja filtreerida.

113. Samuti ei järeldu kahe teise meetme võtmata jätmisest, et asjaomase liikmesriigi valikuvõimalus direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtaja möödumisel piirduks vältimatult esimese meetmega. Ülevõtmise tähtaja möödumisel on üksnes selge, et asjaomane liikmesriik on jätnud ülevõtmiskohustuse täitmata. Raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1

115. Vaid esimene kolmest pakutud meetmest toob juhul, kui see liikmesriigi õigusesse üle võetakse, kaasa nõude tähtjaliste töölepingute või -suhete uuendamist objektiivselt põhjendada. Seevastu ülejäänud kahest meetmest sellist põhjendamiskohustust vältimatult ei tulene. Kui kooskõlas direktiiviga määratud tähtjaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus või pikendamiste arv ei ole ületatud, võib selliseid töösuheteid raamkokkuleppega vastoolu sattumata pikendada ka ilma objektiivse põhjuseta.

66 – Seoses kohustusega direktiiv ja raamkokkuleppe eesmärkidele vastavalt ja praktiliselt tõhusal viisil üle võtta vt eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punktid 68, 82 ja 101.

67 – Vt raamkokkuleppe Üldkaalutluste punkt 10 ja preambula kolmas lõik, lisaks eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punkt 68.

116. Raamkokkuleppe üldkaalutluste punktis 7 on küll rõhutatud, et objektiivsetele alustele⁶⁸ tuginevate tähtjaliste töölepingute kasutamine aitab vältida kuritarvitusi. Õeldu ei tähenda siiski, et tähtjalised töölepingud on üldse lubatud vaid objektiivsete põhjuste esinemisel ja nende puudumise korral tuleb tähtjalisi töölepinguid pidada automaatselt kuritarvitamiseks. Vastasel korral oleksid raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides b ja c ette nähtud meetmed üleliigsed.

jate vajadustele.⁷¹ Õeldu ei tähenda siiski, et tähtjaliste töölepingute lõpetamiseks või pikendamiseks on alati vaja objektiivset põhjust. Tähtjaliste töösuhete erandlikkust saab liikmesriik oma õiguses väljendada ka teisiti, nimelt kehtestades nende maksimaalse kogukestuse (klausli 5 lõike 1 punkt b) või uuendamiste arvu (klausli 5 lõike 1 punkt c).

118. Üldiselt ei sarnane käesolev asi mitte niivõrd komisjoni poolt tsiteeritud Francovich'i kohtuasjale – selles kõne all olnud direktiivis oli vähemalt kaitse ulatuse suhtes võimalik eristada minimaalne sisu⁷² –, vaid pigem Labour Court'i nimetatud kohtuasjale Von Colson ja Kamann, milles liikmesriigid ei pidanud kehtestama teatud kindlat meetet, vaid neile oli antud võetava meetme liigi suhtes ulatuslik kaalutusõigus.⁷³

117. Lisan veel, et ka tähtjaliste töösuhete⁶⁹ erandlik olemus ei anna alust arvata teisiti. Raamkokkuleppe lähtub küll ilma igasuguste kahtlusteta eeldusest, et määramata tähtjajaga töölepingud on töösuhete üldine vorm⁷⁰ ja tähtjalised töölepingud võivad vaid „teatud asjaoludel” – nagu Euroopa Kohus rõhutab – vastata nii tööandjate kui ka tööta-

119. Eeltoodust lähtuvalt ei ole eeldused raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 vahetuks kohaldamiseks täidetud.

68 – Raamkokkuleppe saksakeelses versioonis puudub ühtne mõistekasutus: üldkaalutluste punktis 7 kasutatakse mõistet „objektive Gründe”, klausli 5 lõike 1 punktis a aga mõistet „sachliche Gründe”. Võrdlus teiste keeltega näitab, et tegemist on saksa keele eripäraga ja see ei anna alust sisuliseks eristamiseks.

69 – Vt selle kohta eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punkt 62.

70 – Vt raamkokkuleppe Üldkaalutluste punkt 6 ja preambula teine lõik.

71 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punkt 62; vt lisaks raamkokkuleppe Üldkaalutluste punkt 8 ja preambula teine lõik.

72 – „Garantii sisu” kohta eespool 25. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Francovich, punktid 17–20. Viidatud kohtuasjas vaatlusel olnud direktiivi vahetud õigusemõju eitati muudel põhjustel (kohtuotsus Francovich, punktid 23–26).

73 – 10. aprilli 1984. aasta otsus kohtuasjas 14/83: Von Colson ja Kamann (EKL 1984, lk 1891, eelkõige punktid 18 ja 27).

120. Kui aga nõustuda komisjoni seisukohaga raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 vahetu kohaldamise osas, siis tuleks garanteerida, et asjaomaste töötajate kaitse oleks piisavalt tagatud. Raamkokkuleppe ei sätesta küll liikmesriikide üldist kohustust muuta tähtjalised töölepingud tähtajatuteks,⁷⁴ kuid raamkokkuleppes tuleneva kaitse eesmärgiga oleks vastuolus see, kui asjaomased töötajad kaotaksid oma töökoha üksnes ebaseaduslikult tähtjalise töölepingu tõttu.

C. Kolmas küsimus: ühenduse õiguse sätted tähtjaliste töölepingute pikendamise kohta pärast direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtpäeva möödumist, kuid enne liikmesriigi ülevõtmiseaduse jõustumist

122. Oma kolmanda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitada, kas raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 lubab liikmesriigil, kui ta tegutseb tööandjana, pikendada tähtjalist töölepingut direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtaja ja siseriikliku ülevõtmiseaduse jõustumise vahelisel perioodil suhteliselt pikaks ajaks – käesoleval juhul kuni kaheksaks aastaks.

121. Olenemata sellest, kas üksikisik saab vahetult tugineda raamkokkuleppe klausli 5 lõikele 1, võib vastavalt Francovich kohtuotsusele ja seal nimetatud tingimustel tekkida liikmesriigil kohustus hüvitada kodanikele kahju, mis tekkis seetõttu, et direktiivi 1999/70 ei võetud õigesti üle.⁷⁵

123. Kolmanda küsimuse tagamõte on kahtlus, et asjaomastelt töötajatelt on nende töölepingute vahetult enne Iiri ülevõtmiseaduse jõustumist sedavõrd pikaks ajaks pikendamiseks võetud 2003. aasta seadusega ja raamkokkuleppega ette nähtud kaitse.

124. Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub kõnealust küsimust selgitada, „arvestades” Euroopa Kohtu vastuseid esimesele küsimusele ja teise küsimuse punktile b. Järgnevas arutluses lähtun ma seetõttu eeldusest, et raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 ei

74 – Vt selle kohta eespool 3. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Adeneler, punktid 91 ja 101 ning kohtuasjas Marrosu ja Sardino, punkt 47.

75 – Eespool 25. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Francovich, punktid 30–46 ja sellele järgnenud väljakujunenud kohtupraktika; vt viimasena eespool 44. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Farrell, punkt 43.

ole vahetult kohaldatav, nagu eespool juba märgitud.⁷⁶

125. Kui nimetatud säte ei ole vahetult kohaldatav, siis pole kõnealuste tähtjaliste töölepingute pikendamine kaheksaks aastaks raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 vastuolus.

126. Teisiti ei tulene ka *asutamislepingu eesmärkide rikkumise keelust*, millele viitasid eelotsusetaotluse esitanud kohus ja IMPACT.

127. Kõik siseriiklikud ametiasutused peavad andma oma panuse direktiivis ettenähtud tulemuse saavutamiseks. Kõnealune kohustus tuleneb EÜ artiklist 10, EÜ artikli 249 kolmandast lõigust ja kõnealusest direktiivist endast.⁷⁷ Juba direktiivi ülevõtmiseks ettenähtud tähtaja jooksul peavad liikmesriigid hoiduma kõigist meet-

metest, mis võiksid oluliselt kahjustada direktiivi eesmärgi saavutamist.⁷⁸ See käib veelgi enam ülevõtmise tähtajale järgneva perioodi kohta, mil kõikidele liikmesriikide ametiasutustele kehtib asutamislepingu eesmärkide rikkumise keelust kaugemale minev kohustus edendada aktiivselt direktiivi eesmärgi saavutamist.

128. Tähtjalist tööd käsitlev raamkokkulepe peab looma üksnes *raamistiku*, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest (vt raamkokkuleppe klausli 1 punkt b ja klausli 5 lõige 1).

129. Iiri välisministeerium, tegutsedes avaliku sektori tööandjana, ei saanud eksida sobiva *raamistiku* loomise eesmärgi vastu sellega, et ta veel kord pikendas *osa* tähtjalisi töölepinguid veidi enne siseriikliku ülevõtmiseaduse jõustumist, olgugi et suhteliselt pikaks ajaks.

130. Raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 alusel võetavate meetmete *lõplik eesmärk* on kindlasti kuritarvituste tõhus vältimine

76 – Käesoleva ettepaneku punktid 105–119.

77 – Vt selle kohta eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punkt 117.

78 – 18. detsembri 1997. aasta otsus kohtuasjas C-129/96: Inter-Environnement Wallonie (EKL 1997, lk I-7411, punkt 45); 8. mai 2003. aasta otsus kohtuasjas C-14/02: ATRAL (EKL 2003, lk I-4431, punkt 58) ja eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punkt 121.

ka igal konkreetsel juhtumil.⁷⁹ Raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 eesmärk ei ole aga selle punktides a–c loetletud meetmetest *sõltumatuindividuaalse kuritarvitamiskeelu* loomine. Järelikult ei saa sellist kuritarvitamiskeeldu konkreetsete juhtumite jaoks tuletda ka raamkokkuleppes, tuginedes asutamislepingu eesmärkide rikkumise keelule või liikmesriikide ametiasutuste koostööpõhimõttele (EÜ artikkel 10 koostoimes EÜ artikli 249 kolmanda lõiguga).

raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 ei takista liikmesriigil, kui ta tegutseb tööandjana, pikendada tähtjalisi töölepinguid direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtaja ja siseriikliku ülevõtmisseaduse jõustumise vahele jääval perioodil suhteliselt pikaks ajaks.

131. Kui enne direktiivi 1999/70 nõuetekohast ülevõtmist siseriiklikku õigusesse tuleks igal konkreetsel juhtumil uurida avalikus sektoris kehtivate tähtjaliste töölepingute pikendamise võimalikku kuritarvitamist, siis tähendaks see tegelikkuses lähtumist raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 vahetust kohaldamisest, mille eeldused – nagu eespool juba märgitud⁸⁰ – ei ole täidetud.

D. Neljas küsimus: siseriiklike sätete tõlgendamise kooskõlas direktiiviga

133. Oma neljanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas liikmesriigi kohus – tulenevalt oma kohustusest tõlgendada siseriiklikku õigust kooskõlas direktiiviga – peab tõlgendama hilinevalt vastu võetud seadust direktiivi ülevõtmiseks nii, et sellel on tagasiulatuv jõud kuni kuupäevani, mil direktiiv pidi olema üle võetud.

132. Kokkuvõtvalt tuleb seetõttu sedastada:

EÜ artikli 10 ja EÜ artikli 249 kolmas lõik koosmõjus tähtjalist tööd käsitleva

134. Viimane küsimus on esitatud ainult juhuks, kui vastus esimesele või teisele küsimusele on eitav. Lisaks nähtub eelotsusetaotluse põhjendustest, et eelotsusetaotluse esitanud kohus palub selgitada ainult 2003. aasta seaduse artikli 6 võimalikku tagasiulatuvat jõudu seoses tähtjaliste töötajate mittediskrimineerimise põhimõtte ülevõtmisega Iirimaa õigusesse.

⁷⁹ – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsuse Adeneler punktides 65, 68, 82, 92 ja 101 rõhutab Euroopa Kohus, et liikmesriigid peavad saavutama ühenduse õigusega ette nähtud tulemuse ja tõhusalt takistama järjestikuste tähtjaliste töösuhete kasutamisest tulenevaid kuritarvitusi.

⁸⁰ – Vt käesoleva ettepaneku punktid 105–119.

135. Kuna minu ettepaneku kohaselt tuleb vastata jaatavalt mitte ainult esimesele, vaid ka teisele küsimusele vähemalt selles osas, mis puudutab mittediskrimineerimise põhimõtet (küsimuse 2 punkt a)⁸¹; siis pole neljandat küsimust vaja käsitleda. Seetõttu esitan järgneva arutluskäigu üksnes teise võimalusena.

136. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt peab siseriiklik kohus 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.⁸²

137. Direktiiviga kooskõlas oleva tõlgendamise põhimõtte nõuab seejuures, et siseriiklik kohus teeks kõik, mis on tema pädevuses, arvestades siseriiklikku õigust tervikuna ning kasutades siseriiklikus õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada asjassepuutuva direktiivi täieluslik rakendamine ja saavutada direktiivi eesmärgiga kooskõlas

olev tulemus.⁸³ Kohus peab talle siseriikliku õigusega jäetud kaalutusõigust kasutama võimalikult ammendavalt.⁸⁴

138. Kohustust tõlgendada siseriiklikke õigusnorme kooskõlas direktiiviga piiravad siiski õiguse üldpõhimõtted, eelkõige õiguskindluse ja tagasiulatuva jõu puudumise põhimõtte, ning see ei või olla aluseks siseriikliku õiguse *contra legem* tõlgendusele.⁸⁵

139. Sellises olukorras nagu käesoleval juhul põhikohtuasjas näib mulle olevat ühenduse õiguse üldpõhimõtetega kooskõlas anda 2003. aasta seaduse artiklile 6 tõlgendamise teel tagasiulatuv jõud, seda vähemalt vertikaalses õigussuhtes, kus töötaja tugineb avaliku sektori tööandja vastu esitatud hagis mittediskrimineerimise põhimõttele.

81 – Vt eespool käesoleva ettepaneku punktid 45–84 ja 89–102.

82 – Vt eelkõige eespool 73. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Von Colson ja Kamann, punkt 26; eespool 53. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Pfeiffer, punkt 113, ja eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punkt 108.

83 – Eespool 53. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Pfeiffer, punktid 115, 116, 118 ja 119, ja eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punkt 111; samuti 13. novembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-106/89: Marleasing (EKL 1990, lk I-4135, punkt 8), milles Euroopa Kohus rõhutab, et siseriiklik kohus peab „tõlgendama siseriiklikku õigust nii palju kui võimalik asjakohase direktiivi sätteid ja eesmärki arvestades”.

84 – Eespool 73. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Von Colson ja Kamann, punkt 28; vt ka 4. veebruari 1988. aasta otsus kohtuasjas 157/86: Murphy jt (EKL 1988, lk 673, punkt 11) ja 11. jaanuari 2007. aasta otsus kohtuasjas C-208/05: ITC (EKL 2007, lk I-181, punkt 68).

85 – 16. juuni 2005. aasta otsus kohtuasjas C-105/03: Pupino (EKL 2005, lk I-5285, punktid 44 ja 47) ja eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punkt 110.

140. Kuigi õiguskindluse põhimõttega on üldjuhul vastuolus ühenduse õigusakti ajaline kehtivus, mis algab enne selle avaldamist, võib see erandjuhul olla teisiti siis, kui seda nõuab üldine huvi ja kui huvitatud isikute õiguspärase ootuse põhimõttest on nõuete kohaselt kinni peetud.⁸⁶ Kirjeldatud erandiga võib arvestada sellises olukorras nagu käesoleval juhul.

141. Esiteks täidab direktiivi õigeaegne ülevõtmine siseriiklikku õigusesse kahtlemata avaliku huvi eesmärki. Teiseks ei saa ametiasutused olukorras, millega on tegemist käesoleval juhul, tugineda õiguspärase ootuse põhimõttele. Nende ootus, et varasem õiguskord jääb kehtima, ei saa vajada kaitset, sest asjaomasel liikmesriigil oli ju kohustus viia siseriiklik õiguskord ühenduse õigusega vastavusse hiljemalt direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtaja lõpuks.

142. Kuna õigusliku olukorra muutumine – käesoleval juhul ühenduse õigusest tuleneva mittediskrimineerimise põhimõtte

ülevõtmine – oli avaliku sektori tööandjatele seega eelnevalt teada, ei saa nad tugineda õiguspärase ootuse põhimõttele.⁸⁷ Eeltoodud käsitlust toetab ka tõsiasi, et avaliku sektori tööandjate õiguspärase ootuse tunnustamine tooks kaasa vastuolulise olukorra, kus direktiivi üle võtmata jätnud liikmesriik saab ühenduse õigusega vastuolus olevat käitumist kasutada üksikisiku vastu.⁸⁸

143. Käesoleval juhul ei ole põhjust lõplikult selgitada, kas ühenduse õiguse seisukohalt võib osutada vajalikuks siseriikliku ülevõtmiseaduse tagasiulatuv kohaldamine ja kas see on vastuolus üldiste õiguspõhimõtetega. Igal juhul ei saa direktiiviga kooskõlas oleva tõlgendamise põhimõttele tuginedes kohustada siseriiklikku kohust kohaldama siseriiklikku õigust tagasiulatuvalt *contra legem*.

144. Käesoleval juhul viitab Labour Court liri õiguses levinud „kindlale eeldusele”, et seadustel ei ole tagasiulatuvat jõudu. Selle eelduse saab kummutada ainult selgesti ja

86 – 26. aprilli 2005. aasta otsus kohtuasjas C-376/02: „Goed Wonen” (EKL 2005, lk I-3445, punkt 33); sarnaselt ka materiaaloiguslike sätteid puudutav 12. novembri 1981. aasta otsus kohtuasjas 212/80 kuni 217/80: Amministrazione delle finanze dello Stato vs. Salumi (EKL 1981, lk 2735, punktid 9 ja 10) ja väljakujunenud kohtupraktika. Euroopa Kohus kinnitab sõnaselgelt 8. märtsi 1988. aasta otsuses kohtuasjas 80/87: Dik (EKL 1988, lk 1601, punkt 15), et liikmesriigi seadusandja võib direktiivi üle võtta tagasiulatuvalt.

87 – Vt selle kohta – mis puudutab ettevõtjaid – 10. märtsi 2005. aasta otsus kohtuasjas C-342/03: Hispaania vs. nõukogu (EKL 2005, lk I-1975, punkt 48).

88 – Isik, kes on süüdi kehtivate õigusaktide ilmses rikkumises, ei saa tugineda õiguspärase ootuse põhimõttele (14. juuli 2005. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-65/02 P ja C-73/02 P: ThyssenKrupp vs. komisjon (EKL 2005, lk I-6773, punkt 41).

ühemõtteliselt sõnastatud asjaomane säte ise või selged ja siduvad pidepunktid asjaomase seaduse teistes sätetes. 2003. aasta seaduse artikli 6 sõnastus ei välista küll sõnaselgelt sellele tagasiulatuvat jõudu andvat tõlgendamist. Samas ei ole ka ühemõttelisi pidepunkte, mis räägiksid tagasiulatuva jõu kasuks. Seetõttu ei ole Iiri õiguse tõlgendamisreeglite alusel võimalik omistada kõnealusele sättele tagasiulatuvat jõudu.

145. Eeltoodud andmed viitavad sellele, et Labour Court'i arvates oleks siseriikliku õiguse tagasiulatuv kohaldamine käesoleval juhul *contra legem*.⁸⁹ Sellisel juhul ei ole siseriiklik kohus kohustatud omistama kõnealusele sättele tagasiulatuvat jõudu ka ühenduse õiguse alusel direktiiviga kooskõlas oleva tõlgendamise teel.

146. Lisaks tuleb siiski meenutada, et siseriikliku kohtu kohustus tõlgendada siseriiklikku õigust kooskõlas direktiiviga ei piirdu mitte üksnes asjaomase direktiivi ülevõtmiseseadusega, vaid hõlmab kogu siseriiklikku õigust, laienedes seega ka juba varem kehtinud siseriiklikule õigusele.⁹⁰

147. Kui Iiri õiguses oleks enne 14. juulit 2003 sisaldunud mõni säte või kas või üldine õiguspõhimõte, mis oleks keelanud näiteks tööandja diskrimineeriva, kuritarvitava või kõlblusvastase käitumise töötaja suhtes, siis pidanuks eelotsusetaotluse esitanud kohus seda sätet või õiguspõhimõtet tõlgendama ja kohaldama kooskõlas direktiiviga, arvestades direktiivi 1999/70 sõnastust ja eesmärki⁹¹, võttes seejuures eelkõige kohaselt arvesse kõnealust tähtajaliste töötajate mittedis-krimineerimise põhimõtet (tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõige 1).

148. Kui direktiivis 1999/70 ettenähtud eesmärki ei ole siiski võimalik tõlgendamise teel saavutada, siis vastavalt Francovich'i kohtuotsusele on liikmesriigid ühenduse õigusest tulenevalt kohustatud hüvitama kahju, mille nad on tekitanud üksikisikutele direktiivi ülevõtmata jätmisega.⁹²

89 – Vastavalt Euroopa Kohtus toimunud istungil kostjateks olevate Iiri ministeeriumide esitatud täiendavatele andmetele toimus Iiri parlamendis arutelu 2003. aasta seaduse tagasiulatuva mõju üle ning seadusandja loobus sellest mõjust teadlikult.

90 – Eespool 83. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Marleasing, punkt 8; eespool 53. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Pfeiffer, punktid 115, 118 ja 119 ja eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punktid 108 ja 111.

91 – Kõlblusvastase mõiste direktiiviga kooskõlas oleva tõlgendamise kohta vt minu 18. mai 2004. aasta ettepanek kohtuasjas C-313/02: Wippel (EKL 2004, lk I-9483, punkt 63); samuti kuritarvituste keelu kohta – kuigi teises kontekstis – 5. juuli 2007. aasta otsus kohtuasjas C-321/05: Kofoed (EKL 2007, lk I-5795, punkt 46).

92 – 14. juuli 1994. aasta otsus kohtuasjas C-91/92: Faccini Dori (EKL 1994, lk I-3325, punkt 27) ja eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Adeneler, punkt 112; vt sellega seoses ka käesoleva ettepaneku punkt 121 ja eespool 75. joonealuses märkuses viidatud kohtupraktika.

149. Kokkuvõtlikult tuleb seetõttu sedastada: 151. Eeltoodud äärmiselt vaieldav küsimus on esitatud juhuks, kui vastus esimesele või neljandale küsimusele on jaatav. Tulenevalt minu ettepanekust esimesele küsimusele vastamise kohta⁹³ nõuab viies küsimus selgitamist.

Ühenduse õigusest ei tulene siseriikliku kohtu kohustust tõlgendada hilinenult vastu võetud siseriiklikku ülevõtmisseadust sel viisil, et seadusel on tagasiulatav jõud kuni kuupäevani, mil direktiiv pidi olema üle võetud, kui selline tõlgendus oleks siseriikliku õiguse kohaselt *contra legem*.

Eelõeldu ei puuduta siseriikliku kohtu kohustust tõlgendada direktiiviga kooskõlas olevalt teisi asjaomase direktiivi ülevõtmise tähtpäeval kehtinud siseriiklikke õigusakte ega ka asjaomase liikmesriigi kohustust hüvitada kahju, mille ta on tekitanud üksikisikutele direktiivi ülevõtmata jätmisega.

152. Lisaks IMPACT-ile ja komisjonile leiab ka eelotsusetaotluse esitanud kohus, et töötingimused raamkokkuleppe tähenduses hõlmavad ka töötasu ja pensioni. Kostjateks olevad ministeeriumid ja eeskätt Ühendkuningriigi valitsus on seevastu risti vastupidisel seisukohal nagu muuseas ka kohtujurist Poiares Maduro oma aasta tagasi tehtud ettepanekus kohtuasjas Del Cerro Alonso.⁹⁴

E. Viies küsimus: raamkokkuleppe klausli 4 kohaldatavus töötasule ja pensionile

150. Viienda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas töötingimuste hulka raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses kuuluvad ka töötasu ja pensione puudutavad töölepingu tingimused.

153. Vaidlus puudutab peamiselt kahte küsimust: esiteks puudub üksmeel töötingimuste mõiste määratlemisel ka võrreldes ühenduse muude töö- ja sotsiaalõigust käsitlevate direktiividega. Teiseks ollakse erineval arvamusel direktiivi 1999/70 õigusliku aluse ulatuse osas, pidades silmas olukorda, et

93 – Vt eespool käesoleva ettepaneku punktid 45–84.

94 – Kohtujurist Poiares Maduro 10. jaanuari 2007. aasta ettepanek eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Del Cerro Alonso, punktid 16–25.

EÜ artikli 139 lõike 2 kohaselt on nõukogu otsustega raamkokkulepete rakendamine lubatud ainult EÜ artiklis 137 käsitletud küsimustes, mis töötasu sõnaselgelt ei hõlma (vt EÜ artikli 137 lõige 5). Mõlemat aspekti uurin järgnevalt üksikasjalikult.

juhul siiski, et töötasu on raamkokkuleppe klausli 4 kohaldamisalast täiesti välja jäetud.

Töötingimuste mõiste

154. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 koos mittediskrimineerimise põhimõttega kasutatud töötingimuste mõiste ei hõlma ega välista sõnaselgelt kõnealuseid töötasusid ja pensioone.

155. Mõnes varasemas töö- ja sotsiaalõiguse sättes on ühenduse seadusandja sõnaselgelt märkinud, et kasutatud töötingimuste mõiste *sisaldab* ka töötasu.⁹⁵ Sellise sõnaselge regulatsiooni puudumine ei tähenda käesoleval

156. Käesolevale juhtumile ei saa ilma pike-mata üle kanda varasemat kohtupraktikat meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta, mille kohaselt töötingimuste mõiste direktiivis 76/207 – enne selle muutmist direktiiviga 2002/73 – töötasu *ei* hõlmanud.⁹⁶ Viidatud kohtupraktika tugineb nimelt peamiselt direktiivile 75/117/EMÜ⁹⁷, mis sisaldas töötasu osas eriregulatsiooni meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta⁹⁸ ja mille kohaldamisalast tuli eristada direktiivi 76/207 kohaldamisalast. Käesoleval juhul sellist paralleelselt olemasolevast õigusaktist eristamise küsimust ei esine.

95 – Vt nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust, artikli 3 lõike 1 punkt c (EÜT L 180, lk 22; ELT eriväljaanne 20/01, lk 23); nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 3 lõike 1 punkt c (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79); ja nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega artikli 3 lõike 1 punkt c (EÜT L 39, lk 40; ELT eriväljaanne 05/01, lk 187) direktiivi 2002/73/EÜ (EÜT L 269, lk 15; ELT eriväljaanne 05/04, lk 255) redaktsioonis.

96 – 13. veebruari 1996. aasta otsus kohtuasjas C-342/93: Gillespie jt (EKL 1996, lk I-475, punkt 24) ja 8. septembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-191/03: McKenna (EKL 2005, lk I-7631, punkt 30).

97 – Nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179).

98 – Vt ka direktiivi 76/207 põhjendus 2, millele sõnaselgelt viitavad eespool 96. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsused. Alates direktiivi 76/207 muutmisest direktiiviga 2002/73 ei ole direktiiv 75/117 eriregulatsioon, vaid pigem õigusakt, millele viitab direktiivi 76/207 artikli 3 lõike 1 punkt c eesmärgiga täpsemalt määratleda töötasu mõistet.

157. Töötingimuste mõiste tähtjalisi töölepinguid käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses vajab tõlgendamist. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb seejuures arvesse võtta mitte üksnes sätte sõnastust, vaid ka konteksti ning selle õigusaktiga taotletavaid eesmärke, mille osaks see säte on.⁹⁹

sotsiaalsete põhiõiguste hartas¹⁰³ ja Euroopa sotsiaalharta¹⁰⁴.

158. Raamkokkuleppe klausli 1 punkti a kohaselt on raamkokkuleppe eesmärk parandada tähtjalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise.¹⁰⁰ Eeltoodud väljenduvad ühenduse sotsiaalpoliitika peamised eesmärgid, mis on sätestatud eeskätt EÜ artikli 136 esimeses lõigus, nimelt elamis- ja töötingimuste parandamine ja piisava sotsiaalkaitse tagamine. Samad eesmärgid on ära toodud EL lepingu¹⁰¹ ja EÜ asutamislepingu¹⁰² preambulates, samuti ühenduse töötajate

159. Eespool nimetatud sotsiaalpoliitiliste eesmärkide valguses kuulub tähtjaliste töötajate diskrimineerimise keeld ühenduse sotsiaalõiguse põhimõtete hulka, mida ei saa tõlgendada kitsalt.¹⁰⁵ Juba see räägib selle kasuks, et diskrimineerimiskeelu kohaldamisalast ei tohi täiesti välja jätta rahalist aspekti nagu töötasu ja pensionid.

160. Samuti oleks diskrimineerimiskeelu praktiline eesmärk tunduvalt kitsam, kui diskrimineerimiskeeld hõlmaks üksnes töötingimusi, mis ei ole töötasuga üldse

99 – 7. juuni 2005. aasta otsus kohtuasjas C-17/03: VEMW jt (EKL 2005, lk I-4983, punkt 41) ja 7. juuni 2007. aasta otsus kohtuasjas C-76/06 P: Britannia Alloys & Chemicals vs. komisjon (EKL 2007, lk I-4405, punkt 21).

100 – Vt ka direktiivi 1999/70/EÜ põhjendus 14, samuti raamkokkuleppe preambula kolmas lõik.

101 – EL lepingu preambulas kinnitatakse ustavust sotsiaalsele põhiõigustele (põhjendus 4) ja rõhutatakse majandusliku ja sotsiaalse progressi edendamist (põhjendus 8).

102 – EÜ asutamislepingu preambulas rõhutatakse majandusliku ja sotsiaalse progressi tähtsust (teine põhjendus) ja sõnastatakse peamise eesmärgina soov pidevalt parandada Euroopa rahvaste elu- ja töötingimusi (põhjendus 3); vt selle kohta ka eespool 48. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Defrenne II, punktid 10 ja 11.

103 – Ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta võeti vastu Euroopa Ülemkogu istungil Strasbourg'is 9. detsembril 1989 ja see on ära toodud komisjoni 2. oktoobri 1989. aasta dokumendis KOM(89) 471. Harta punkt 7 on järgmine: „Siseturu väljakuundamisega peab kaasnema Euroopa Ühenduse töötajate elu- ja töötingimuste paranemine. See osutub võimalikuks nimetatud tingimuste ühtlustamise teel ja see puudutab konkreetselt tööaega ja tööaja korraldust, samuti muid töösuhte vorme kui määrata ajaks sõlmitud tööleping, näiteks tähtjalist tööd, osalise tööajaga töötamist, ajutist tööd ja hooajatööd.” Harta punkti 10 esimene taane lisab, et „[l]iga liikmesriigi olusid arvesse võttes on Euroopa Ühenduse igan töötajal õigus piisavale sotsiaalsele kaitsele [...]”.

104 – Euroopa sotsiaalharta allkirjastasid Euroopa Nõukogu liikmesriigid 18. oktoobril 1961 Torinos. Harta I osa punktides 2 ja 4 rõhutatakse kõikide töötajate õigust õiglasele töötingimustele ja õiglasele töötasule, kusjuures nimetatud õigust tuleb käsitleda harta eesmärgina (vt harta III osa artikli 20 lõike 1 punkt a).

105 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 38.

seotud. Asjaomastele tähtajalistele töötajatele võib küll olla oluline, et neid koheldakse alaliste töötajatega võrreldes võrdselt näiteks tööriietuse ja töövahendite osas. Nende töötajate elamis- ja töötingimuste jaoks on siiski tunduvalt olulisema tähtsusega, et neid ei koheldaks *rahaliselt* halvemini kui võrreldavaid alalisi kaastöötajaid. Viidatud kaitsevajadus ei luba piirata diskrimineerimiskeelu kohaldamisala üksnes töötingimustele, mis ei ole seotud töötasuga.

161. Seda, et diskrimineerimiskeelu kohaldamisala hõlmab ka rahalisi hüvitisi, näitab pealegi raamkokkuleppe klausli 4 lõike 2 viide *pro rata temporis* põhimõttele. Nimetatud põhimõtet saab rakendada üksnes osadeks jagatavate hüvitiste puhul, milleks on eelkõige rahalised hüvitised nagu palk, lisatasud ja teatud preemiaid.

162. Eeltoodust lähtuvalt räägivad nii raamkokkuleppe klausli 4 mõte ja eesmärk kui ka selle sätte kontekst selle kasuks, et töötingimuste mõiste hõlmab ka töötasu ja pensionit.

163. Mis puudutab aga eraldi *pensione*, siis tuleb siinkohal veel täiendavalt piiritleda: *töötingimusteks* raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses võib töölepingu selliseid rahalisi tingimusi pidada ainult siis, kui need puudutavad hüvitisi, mis on olemuselt tööandja poolt makstav vanaduspension või kutsepension, mitte aga üldise riikliku sotsiaalkindlustusskeemi kohane hüvitis.

164. Meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevast kohtupraktikast ilmneb, et ainult esimesena nimetatud hüvitised kuuluvad töösuhte juurde ja neid määratakse töösuhte baasil.¹⁰⁶ Viidatud kohtupraktikat saab üle kanda tähtajalisi töölepinguid käsitlevale raamkokkuleppele. Nimetatud raamkokkuleppe abil ei püüa tööturu osapooled reguleerida riikliku sotsiaalkindlustuse küsimusi, nad on pigem tunnistanud, et need küsimused jäävad liikmesriikide otsustada.¹⁰⁷

106 – 25. mai 1971. aasta otsus kohtuasjas 80/70: Defrenne (EKL 1971, lk 445, „Defrenne I” punktid 7 ja 8); 17. mai 1990. aasta otsus kohtuasjas C-262/88: Barber (EKL 1990, lk I-1889, punktid 22 ja 28); eespool 49. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Jonkman, punkt 17, ja ametnikupensioni kohta 23. oktoobri 2003. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-4/02 ja C-5/02: Schönheit ja Becker (EKL 2003, lk I-12575, punktid 56–59).

107 – Raamkokkuleppe preambula viies lõik. Raamkokkuleppe eristab riiklike ja kutsealaseid sotsiaalkaitsesüsteeme, see tuleneb ka preambula viiendast ja kuuestast lõigust.

Esmase õigusega kooskõlas olev tõlgendamine vastavalt EÜ artikli 137 lõikele 5

töötingimuste määratlemata mõistet, tuleb seega silmas pidada piire, mis võivad tuleneda direktiivi 1999/70 õiguslikust alusest.

165. Tuleb uurida, kas töötasu ja pensionite hõlmamine töötingimuste mõiste alla tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslis 4 on vastuolus ülimusliku õigusega.

166. Teisese õiguse sätete kohaldamisala ei või olla laiem kui nende õigusliku aluse kohaldamisala.¹⁰⁸ Selle tagamiseks tuleb teisest õigust tõlgendada ja kohaldada kooskõlas esmase õigusega, sest Euroopa Kohus on järjekindlalt kinnitanud, et kui teisese õiguse sätet võib tõlgendada mitut moodi, tuleb eelistada tõlgendust, mille kohaselt on õigusnorm EÜ asutamislepinguga kooskõlas, mitte seda tõlgendust, mille kohaselt oleks õigusnorm asutamislepinguga vastuolus.¹⁰⁹

167. Tõlgendades tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslit 4, kus kasutatakse

168. Direktiivi 1999/70 vastuvõtmise õiguslik alus oli EÜ artikli 139 lõige 2, mis annab nõukogule pädevuse rakendada EÜ artiklis 137 loetletud valdkondades tööturu osapoolte ühenduse tasandil sõlmitud kokkuleppeid. Loetletud valdkondade hulka kuuluvad EÜ artikli 137 lõike 1 punkti b alusel ka *töötingimused*, kuid EÜ artikli 137 lõike 5 kohaselt on *tasustamine* kõnealuse sätte kohaldamisalast siiski välja arvatud.

169. EÜ artikli 141 lõikest 2 nähtub, et (töö) tasu mõistet saab tõlgendada piisavalt laialt, nii mõistetakse tasu all harilikku põhi- või miinimumpalka või mõnd muud tasumoodust kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab.

170. Töötasu mõiste tõlgendamine ei ole üksinda piisav, selgitamiseks EÜ artikli 137 lõike 5 tähendust, mille kohaselt „ei kohaldata” sama artiklit tasustamise suhtes. Selles

108 – 9. märtsi 2006. aasta otsus kohtuasjas C-65/04: komisjon vs. Ühendkuningriik (EKL 2006, lk I-2239, punkt 27).

109 – 13. detsembri 1983. aasta otsus kohtuasjas 218/82: komisjon vs. nõukogu (EKL 1983, lk 4063, punkt 15); 29. juuni 1995. aasta otsus kohtuasjas C-135/93: Hispaania vs. komisjon (EKL 1995, lk I-1651, punkt 37) ja 26. juuni 2007. aasta otsus kohtuasjas C-305/05: Ordre des barreaux francophones et germanophone jt (EKL 2007, lk I-5305, punkt 28).

osas tuleb arvestada ka EÜ artikli 137 lõike 5 konteksti, mõtet ja eesmärki.

171. Euroopa Kohus sedastas hiljuti kohtuasjas Del Cerro Alonso, et EÜ artikli 137 lõiget 5 kui erandit tuleb tõlgendada kitsendavalt.¹¹⁰ Viidatud sätet ei saa seega mõista nii, et artikli 137 kohaldamisalast tuleb välja jätta kõik tasustamisega seotud küsimused, vastasel juhul kaotavad paljud EÜ artikli 137 lõikes 1 loetletud valdkonnad suures osas oma mõtte.¹¹¹

172. EÜ artikli 137 lõike 5 mõte ja eesmärk on esmajoones kaitsta rikkumise eest tööturu osapoolte *kollektiivset läbirääkimisõigust*. Õeldut kinnitab ka töötasu tihe seotus teiste ühenduse pädevusest välja jäetud valdkondadega: ühinemisõigus, streigiõigus ja töösulõigus, mis on olulised eeskätt seoses töötasu määratlemisega; seetõttu nimetatakse neid EÜ artikli 137 lõikes 5 kõrvuti töötasuga.

110 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 39; erandite kitsendava tõlgendamise kohta esimeses õiguses vt ka 21. juuli 2005. aasta otsus kohtuasjas C-349/03: komisjon vs. Ühendkuningriik (EKL 2005, lk I-7321, punkt 43).

111 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 41.

173. Lisaks on EÜ artikli 137 lõike 5 eesmärk takistada liikmesriigiti kehtiva *palgataseme* ühtlustamist ühenduse seadusandja poolt ühenduse tasandil. Selline – vajaduse korral ainult osaline – siseriiklike, piirkondlike ja ettevõtete palgatasemete erinevuste tasandamine ühenduse seadusandja poolt kujutaks endast sekkumist siseturul tegutsevate ettevõtjate vahelisse konkurentsi. See läheks ka oluliselt kaugemale EÜ artikli 137 lõike 1 eesmärgiks olevatest ühenduse toetus- ja täiendusmeetmetest liikmesriikide tegevuseks sotsiaalpoliitika valdkonnas.

174. Eelkirjeldatud põhjusel keelab EÜ artikli 137 lõige 5 ühenduse seadusandjal mõjutada liikmesriikide palgataseme miinimumpalkade kindlaksmääramise teel. Niisamuti ei tohi ühenduse seadusandja ette näha iga-aastast töötasu korrigeerimist inflatsiooni- ja võrra, kehtestada iga-aastase palgatõusu ülemmäära ega reguleerida ületunnitöö eest makstava hüvitise, samuti vahetustega töötamise, puhkepäevadel või öisel ajal töötamise eest makstava lisatasu suurust.

175. EÜ artikli 137 lõige 5 ei keela ühenduse seadusandjal seevastu kehtestada *rahalisi tagajärgi omavaid õigusakte*, pidades silmas näiteks töötingimusi (EÜ artikli 137 lõike 1 punkt b) või töökeskkonna parandamist,

et kaitsta töötajate tervist ja turvalisust (EÜ artikli 137 lõike 1 punkt a). Ühenduse tasandil võib näiteks teha ettekirjutusi siseriikliku tööõiguse sätete kohta, mille tulemusel tekib töötajal õigus iga-aastasele tasulisele puhkusele.¹¹²

176. Euroopa Kohus sedastas hiljuti kohtuotsuses Del Cerro Alonso, et EÜ artikli 137 lõige 5 välistab ühenduse seadusandja pädevusest ainult *töötasu suuruse* reguleerimise¹¹³; lisaks märkis Euroopa Kohus, et töötaja töötasu erinevate osade taseme kindlaksmääramine jääb endiselt liikmesriikide pädevate ametiasutuste kompetentsi.¹¹⁴

177. EÜ artikli 137 lõike 1 punkti b ja selle alusel vastu võetud direktiivide kohaldamisalasse kuulub seevastu küsimus, kas teatud töötajatel või töötajate rühmadel on nende

suhtes kohaldatavate töötingimuste alusel õigus liikmesriigis kehtestatud töötasule või selle erinevatele osadele.¹¹⁵

178. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud diskrimineerimiskeeluga sarnaste diskrimineerimiskeeldudega¹¹⁶ ei sekkuta töötasu suuruse määramisse ei siseriiklikul ega kohalikul tasandil, samuti mitte ettevõttesiseselt. Kõnealused sätted tagavad üksnes teatud töötajate rühmade kaitse ebavõrdse kohtlemise eest töötingimuste osas, sealhulgas rahalist laadi ebavõrdse kohtlemise eest. Seda laadi diskrimineerimiskeelud on sotsiaalpoliitika valdkonnas liikmesriikide tegevust puudutavate ühenduse toetus- ja täiendusmeetmete oluline koostisosa, mille keelustamine ei ole EÜ artikli 137 lõike 5 eesmärk.

112 – Nii oli see Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artiklis 7; selle direktiiviga sõnastati uuesti varem kehtinud nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiiv 93/104/EÜ töötaja korralduse teatavate aspektide kohta (EÜT L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197), mis sisaldas samasugust sätet. Euroopa Kohus kinnitas 12. novembri 1996. aasta otsuses kohtuasjas C-84/94: Ühendkuningriik vs. nõukogu (EKL 1996, lk I-5755, eelkõige punktid 45 ja 49), et EÜ artikli 137 lõike 1 punktile a eelnenud EÜ asutamislepingu artikkel 118a oli direktiivi 93/104 kohane õiguslik alus.

113 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punktid 43 ja 44, koos selgitavate märkustega 1. detsembril 2005. aasta otsuse kohta kohtuasjas C-14/04: Dellas jt (EKL 2005, lk I-10253, punktid 37–39) ja 11. jaanuari 2007. aasta määruse kohta kohtuasjas C-437/05: Vorel (EKL 2007, lk I-331, punktid 32, 35 ja 36).

114 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punktid 45 ja 46.

179. Kohtuistungil väitis Ühendkuningriigi valitsus, et tähtajalistele töötajatele tuleb maksta üksnes samu töötasu osasid nagu

115 – Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 47.

116 – Täiendav sarnane diskrimineerimiskeeld sisaldub nt osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klauslis 4, mis on nõukogu 15. detsembril 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta lisa (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267).

võrreldavatele tähtajatute lepingutega töötajatele, kuid mitte tingimata sama suuruses. Kohtuasjas Del Cerro Alonso tehtud otsuse kohaselt annab EÜ artikli 137 lõige 5 asjaomastele siseriiklikele asutustele ja kollektiivlepingute pooltele vabaduse määrata töötasu vastavate osade erinev suurus tähtjaliste ja tähtajatute lepingutega töötajatele.

kõne alla üksnes seal, kus see on objektiivselt õigustatud. Sama tuleneb ka raamkokkulepp klausli 4 punktist 1 ning viiest raamkokkuleppe klausli 4 punktis 2 sisalduvale *pro-rata-temporis*-põhimõttele.

180. Mina ei ole selle seisukohaga nõus. EÜ artikli 137 lõige 5 jätab küll asjaomastele siseriiklikele asutustele ja kollektiivlepingu pooltele õiguse määrata kindlaks erinevate töötasu osade suurus, kuid seda sätet ei saa siiski kasutada teatud töötajate gruppide diskrimineerimise ettekäändena. Asjaomased siseriiklikud asutused ja kollektiivlepingu pooled peavad EÜ artikli 137 lõikes 5 neile antu pädevust kasutades pigem järgima ühenduse õigust,¹¹⁷ eelkõige õiguse üldpõhimõtteid nagu võrdse kohtlemise põhimõtet ja diskrimineerimiskeeldu. Järelikult tuleb tähtjaliste töötajate ebavõrdne kohtlemine võrreldes tähtajatute lepingutega töötajatega

181. EÜ artikli 137 lõikega 5 ei ole kokkuvõttes vastuolus töötasu ja pensionite hõlmamine töötingimuste mõistega tähtjalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslis 4.

182. Kokkuvõtlikult tuleb seetõttu sedastada:

117 – Vt selle kohta 11. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-438/05: International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union (EKL 2007, lk I-10779, punktid 39 ja 40), ja 18. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-341/05: Laval un Partneri (EKL 2007, lk I-11767, punktid 86 ja 87) koos viidetega kohtupraktikale; samuti 11. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-77/02: Steinicke (EKL 2003, lk I-9027, punkt 63) ja 4. detsembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-92/02: Kristiansen (EKL 2003, lk I-14597, punkt 31).

Tähtjalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses kuuluvad töötingimuste hulka ka töölepingu tingimused, mis puudutavad hüvitisi. Eeltoodu kehtib ka töölepingu tingimuste kohta, mis puudutavad pensiooneid, eeldusel et need on oma olemuselt tööandja poolt makstavad vanaduspensionid või kutsepensionid.

VI. Ettepanek

183. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Labour Court Dublin'i esitatud küsimustele järgmiselt:

- 1) võrdväarsuse ja tõhususe põhimõtetest tulenevalt on siseriiklik kohus kohustatud kohaldama ühenduse õiguse vahetut õigusemõju omavaid sätteid ka sel juhul, kui talle ei ole asjaomast pädevust siseriikliku õigusega küll sõnaselgelt antud, kuid ta on pädev kohaldama seadust, mis võeti liikmesriigis kõnealuste sätete ülevõtmiseks vastu hiljem, ja kui üksikisikul oleks vastasel juhul võimalik kõnealuste sätetele enne liikmesriigi ülevõtmisseaduse vastuvõtmist vahetult tugineda üksnes teistes liikmesriigi kohtutes ja vähem soodsatel tingimustel;
- 2) erinevalt direktiivi 1999/70 lisas toodud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõikest 1 on viidatud raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 puhul täidetud kõik eeldused selle vahetuks kohaldamiseks;
- 3) EÜ artikli 10 ja EÜ artikli 249 kolmas lõik koosmõjus tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 ei takista liikmesriigil, kui ta tegutseb tööandjana, pikendada tähtajalisi töölepinguid direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtaja ja direktiivi siseriiklikku õigusesse tegeliku ülevõtmise vahelisel perioodil suhteliselt pikaks ajaks;

- 4) tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses kuuluvad töötingimuste hulka ka töölepingu tingimused, mis puudutavad hüvitisi. Eeltoodu kehtib ka töölepingu tingimuste kohta, mis puudutavad pensioneid, eeldusel et need on oma olemuselt tööandja poolt makstavad vanaduspensionid või kutsepensionid.