

iseloomulike omaduste alusel objektiivselt õigustatud, see tööleping määrab tähtajaga töölepinguks, siis:

- a) kas ühenduse õigusega on kooskõlas selline siseriikliku õiguse tõlgendamine ja kohaldamine siseriikliku kohtu poolt, mille kohaselt kujutab tähtajalise töölepingu sõlmimise objektiivset õigustust igal juhul asjaolu, et lepingu sõlmimise õiguslikuks aluseks oli säte, mis käsitleb tähtajaliste töölepingute abil tööle võtmist hooajalistele, perioodilistele, ajutistele ja erakorralistele vajadustele vastamiseks, ja seda isegi siis, kui tegelikult rahuldatakse „püsivaid ja kestvaid” vajadusi;
- b) kas ühenduse õigusega on kooskõlas selline siseriikliku õiguse tõlgendamine ja kohaldamine siseriikliku kohtu poolt, mille kohaselt tuleb sätet, mis keelab avalikus sektoris sõlmitud tähtajaliste töölepingute lugemise määrab tähtajaga töölepinguteks, tõlgendada nii, et avalikus sektoris on tähtajalise töölepingu või -suhte lugemine määrab tähtajaga töölepinguks või -suhteks absoluutselt ja igal juhul keelatud ja seda isegi siis, kui nimetatud leping sõlmiti tähtajaliselt kuritarvitavalt, sest tegelikkuses rahuldavad vajadused on „püsivad ja kestvad”, ja siseriiklikule kohtule ei jäeta võimalust tuvastada sellisel juhul vaidlustatud töösuhte tegelik laad ja lugeda see nii nagu peab määrab tähtajaga töölepinguks; või piirdub selline keeld ainult tähtajaliste töölepingutega, mis sõlmiti tööpoolest ajutiste, ettenägematute, kiireloomuliste, erakorraliste või sarnaste vajaduste rahuldamiseks laienemata juhtudele, mil leping sõlmiti tegelikult „püsivate ja kestvate” vajaduste rahuldamiseks?

Eelotsusetaotlus, mille esitas Monomeles Protodikeio Rethymnis (Kreeka) 17. aprillil 2008 — Michail Zacharioudakis versus Dimos Lambis

(Kohtuasi C-164/08)

(2008/C 171/34)

Kohtumenetluse keel: kreeka

Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Monomeles Protodikeio Rethymnis

Põhikohtuasja pooled

Hageja: Michail Zacharioudakis

Kostja: Dimos Lambis

Eelotsuse küsimused

- 1) Kas Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta, mis on lisatud nõukogu direktiivile 1999/70/EÜ (EÜT L 175, 10.7.1999, lk 42; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), klauslit 5 ja klausli 8 lõikeid 1 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et ühenduse õigus ei luba liikmesriigil võtta selle kokkuleppe kohaldamiseks meetmeid,
 - a) kui siseriiklikus õiguskorras on juba enne direktiivi jõustumist olemas samaväärsed meetmed raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses ja
 - b) kui raamkokkuleppe kohaldamiseks võetud meetmete tagajärjel alaneks tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse tase siseriiklikus õiguskorras?
- 2) Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas juhul, kui siseriiklikus õiguskorras on juba enne direktiivi 1999/70/EÜ jõustumist olemas sellised samaväärsed juriidilised meetmed raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses nagu põhikohtuvaidluses käsitletav seaduse nr 2112/1920 artikli 8 lõige 3, kujutab endast tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse taseme keelatud alandamist siseriiklikus õiguskorras raamkokkuleppe klausli 8 lõigete 1 ja 3 tähenduses sellise juriidilise meetme vastu võtmise raamkokkuleppe kohaldamiseks nagu põhikohtuasjas käsitletav presidendi dekreedid nr 164/2004 artikkel 11:
 - a) kui raamkokkuleppe kohaldamisele suunatud nimetatud normatiivne meede võeti vastu pärast direktiivi 1999/70/EÜ siseriiklikusse õigusesse ülevõtmise tähtaja möödumist, kuid selle *rationae temporis* kohaldamisalasse kuuluvad üksnes sellised tähtajalised töölepingud ja -suhted, mis selle jõustumise hetkel kehtisid või mis lõppesid jõustumisele eelneva, kuid direktiivi ülevõtmiseks ette nähtud tähtaja lõpule järgneva kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul, samas kui varem kehtinud samaväärsete õigusnormide kohaldamisala ei olnud ajaliselt piiratud ja hõlmas kõiki tähtajalisi töölepinguid, mis sõlmiti, kehtisid või olid lõppenud direktiivi 1999/70/EÜ jõustumise päeval ja selle ülevõtmiseks ette nähtud tähtaja lõpul;
 - b) kui raamkokkuleppe kohaldamisele suunatud nimetatud normatiivse meetme kohaldamisalasse kuuluvad üksnes sellised tähtajalised töölepingud või -suhted, mis peavad selleks, et neid loetakse järjestikulisteks eespool nimetatud meetme kohaldamise eesmärgil, vastama kumulatiivselt järgmistele tingimustele: 1) eri lepingute vaheline ajavahemik ei tohi olla pikem kui 3 kuud ja 2) lepingute

kogukestus peab nimetatud meetme jõustumise hetkel olema vähemalt 24 kuud ja seda sõltumata uuendamiste arvust või juhul, kui lepingut on pärast esialgse lepingu sõlmimist uuendatud vähemalt kolm korda, peab nende alusel töötamise kogukestus 24-kuulise perioodi jooksul esialgsest lepingust arvestades olema vähemalt 18 kuud, samas kui varem kehtinud samaväärsed normid ei kehtestanud selliseid tingimusi hõlmates hoopis kõiki (järjestikuliselt) tähtjalisi töölepinguid olenemata töötamise miinimumkestusest ja lepingu uuendamise miinimumarvust;

- c) kui uuritav juriidiline meede, millega kohaldatakse raamkokkulepet, näeb tähtjaliste töötajate kaitse ja kuritarvituste vältimise raamkokkuleppe tähtjalise töö kohta tähenduses eesmärgil ette õigusliku tagajärjena tähtjaliste töölepingute lugemise määramata tähtajaga töölepinguteks *ex nunc*, samas kui varem kehtinud samaväärsed õigusnormid nägid ette tähtjaliste töölepingute lugemise määramata tähtajaga töölepinguteks alates sõlmimisest (*ex tunc*)?
- 3) Jaatava vastuse korral esimesele küsimusele: kas juhul, kui siseriiklikus õiguskorras on juba enne direktiivi 1999/70/EÜ jõustumist olemas sellised samaväärsed juriidilised meetmed raamkokkuleppe tähtjalise töö kohta, mis on lisatud nimetatud direktiivile, klausli 5 lõike 1 tähenduses nagu uuritavas kohtuasjas käsitletav seaduse nr 2112/1920 artikli 8 lõige 3, kujutab endast tähtjaliste töötajate üldise kaitse taseme keelatud alandamist siseriiklikus õiguskorras raamkokkuleppe klausli 8 lõigete 1 ja 3 tähenduses sellise raamkokkuleppe kohaldamisele suunatud juriidilise meetme vastuvõtmine nagu põhikohtuasjas käsitletav presidendi dekreeedi nr 164/2002 artikkel 7, kui selles nähakse tähtjaliste töötajate kuritarvituste eest kaitsmise ainsa vahendina ette tööandja kohustus maksta palka ja vallandamishüvitist juhul, kui tegemist on tähtjaliste töölepingute abil kuritarvitavalt tööle võtmisega, arvestades sellega, et:
- a) siseriiklikus õiguses mis tahes töösuhte puhul ette nähtud palga ja vallandamishüvitise maksmise kohustus ei ole suunatud spetsiifiliselt kuritarvituste vältimisele raamkokkuleppe tähenduses ja
- b) varem kehtinud samaväärse sätte kohaldamise õiguslikuks tagajärjeks oli tähtjalise töölepingu lugemine määramata tähtajaga töölepinguks.
- 4) Jaatava vastuse korral eelnevatele küsimustele: kas siseriiklik kohus peab tõlgendades oma siseriiklikku õigust kooskõlas direktiiviga 1999/77/EÜ jätku kohaldamata sellised sätted — mis on vastuolus selle direktiiviga ning mis sisalduvad juriidi-

lises meetmes, mis võeti vastu raamkokkuleppe kohaldamiseks, kuid mis toovad kaasa tähtjaliste töötajate üldise kaitse taseme alanemise siseriiklikus õiguskorras — nagu presidendi dekreeedi nr 164/2004 artiklid 7 ja 11, ja kohaldama nende asemel samaväärses siseriiklikus meetmes, mis kehtis enne direktiivi jõustumist, sisalduvaid sätteid nagu seaduse nr 2112/1920 artikli 8 lõige 3?

- 5) Juhul, kui siseriiklik kohus leiab, et tähtjalist tööd käsitlevas kohtuasjas on põhimõtteliselt kohaldatav selline säte (käesolevas kohtuasjas seaduse nr 2112/1902 artikli 8 lõige 3), mis kujutab endast samaväärset juriidilist meetet raamkokkuleppe tähtjalise töö kohta, mis on lisatud nimetatud direktiivile, klausli 5 lõike 1 tähenduses, ja kui selle sätte alusel loetakse juhul, kui tuvastatakse, et tööleping on sõlmitud tähtjalisel ilma et see oleks tehtava töö laadi, liigi või selle iseloomulike omaduste alusel objektiivselt õigustatud, see tööleping määramata tähtajaga töölepinguks, siis:
- a) kas ühenduse õigusega on kooskõlas selline siseriikliku õiguse tõlgendamine ja kohaldamine siseriikliku kohtu poolt, mille kohaselt kujutab tähtjalise töölepingu sõlmimise objektiivset õigustust igal juhul asjaolu, et lepingu sõlmimise õiguslikuks aluseks oli säte, mis käsitleb tähtjaliste töölepingute abil tööle võtmist hooajalistele, perioodilistele, ajutistele ja erakorralistele vajadustele vastamiseks, ja seda isegi siis, kui tegelikult rahuldatakse „püsivaid ja kestvaid” vajadusi;
- b) kas ühenduse õigusega on kooskõlas selline siseriikliku õiguse tõlgendamine ja kohaldamine siseriikliku kohtu poolt, mille kohaselt tuleb sätet, mis keelab avalikus sektoris sõlmitud tähtjaliste töölepingute lugemise määramata tähtajaga töölepinguteks, tõlgendada nii, et avalikus sektoris on tähtjalise töölepingu või -suhte lugemine määramata tähtajaga töölepinguks või -suhteks absoluutselt ja igal juhul keelatud ja seda isegi siis, kui nimetatud leping sõlmiti tähtjalisel kuritarvitavalt, sest tegelikkuses rahuldatavad vajadused on „püsivad ja kestvad”, ja siseriiklikule kohtule ei jäeta võimalust tuvastada sellisel juhul vaidlustatud töösuhte tegelik laad ja lugeda see nii nagu peab määramata tähtajaga töölepinguks; või piirdub selline keeld ainult tähtjaliste töölepingutega, mis sõlmiti tõepoolest ajutiste, ettenägematute, kiireloomuliste, erakorraliste või sarnaste vajaduste rahuldamiseks laienemata juhtudele, mil leping sõlmiti tegelikult „püsivate ja kestvate” vajaduste rahuldamiseks?