

**Eelotsusetaotlus, mille esitas Tribunale di Rossano (Itaalia)
5. jaanuaril 2010 — Franco Affato versus Azienda Sanitaria
Provinciale di Cosenza, Azienda Sanitaria n. 3 di Rossano**

(Kohtuasi C-3/10)

(2010/C 63/55)

Kohtumenetluse keel: itaalia

Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Tribunale di Rossano

Põhikohtuasja pooled

Kaebuse esitaja: Franco Affato

Vastustaja: Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, Azienda Sanitaria n. 3 di Rossano

Eelotsuse küsimused

1. Kas direktiiviga 1999/70/EÜ vastu võetud raamkokkuleppe klausli 2 punkt 1 takistab kehtestada niisugust siseriiklikku õigusnormi, nagu on ühiskondlikult kasulike töötajate/avalikes huvides tegutsevate töötajate osas kehtestatud seadusandliku dekreeedi nr 468/97 artikli 8 lõike 1 ja [seadusandliku dekreeedi] nr 81/00 artikli 4 lõikega 1, millega välistatakse nendes silmas peetud töötajate puhul töösuhete loomine ning seeläbi välistatakse nende õigusnormide kohaldamine, mis käsitlevad tähtajalist töösuhet ja millega võeti üle direktiiv 1999/70/EÜ?
2. Kas direktiiviga 1999/70/EÜ vastu võetud raamkokkuleppe klausli 2 punkt 2 võimaldab arvata niisugused töötajad nagu ühiskondlikult kasulikud töötajad ja avalikes huvides tegutsevate töötajad, kelle tegevust reguleeritakse seadusandliku dekreediga nr 468/97 ja seadusega nr 81/00, direktiivi 1999/70/EÜ kohaldamisalast välja?
3. Kas teises küsimuses nimetatud töötajad kuuluvad nende hulka, kes on määratletud direktiiviga 1999/70/EÜ vastu võetud raamkokkuleppe klausli 3 punktis 1?
4. Kas direktiiviga 1999/70/EÜ vastu võetud raamkokkuleppe klausel 5 ning võrdsuse [ja] mittediskrimineerimise põhimõtted takistavad kehtestada koolitöötajate suhtes õigusnorme (vt eelkõige seaduse nr 124/99 artikli 4 lõige 1 ja

ministri dekreeedi nr 430/00 artikli 1 lõike 1 punkt a), mis võimaldavad jätta ära näitamata esimese tähtajalise töölepingu põhjuse, mille äratoomine on siseriiklike õigusnormidega üldiselt ette nähtud iga muu tähtajalise töösuhete puhul, ning pikendada lepinguid, sõltumata sellest, kas on olemas alalised ja kestvad vajadused, ei näe ette tähtajaliste töölepingute või -suhete maksimaalset kogukestust, nende lepingute või suhete pikendamiste arvu ega tavaliselt mitte mingit ajavahemikku pikendamiste vahel või iga-aastaste asendamiste korral ajavahemikku, mis vastab suvevaheaegadele, mil koolis õppetööd ei toimu, või väga lühikest ajavahemikku?

5. Kas kirjeldatud kooli valdkonda reguleerivaid õigusnorme võib pidada õigusnormide kogumiks, mis on samaväärsed meetmetega kuritarvituste vältimiseks?
6. Kas seadusandlikku dekreeti nr 368/01 ja seadusandliku dekreeedi nr 165/01 artiklit 36 võib direktiivi 1999/70/EÜ artikli 2 kohaselt pidada õigusnormideks, mis kujutavad endast direktiivi 1999/70/EÜ ülevõtmisnorme koolisektori tähtajaliste töösuhete valdkonnas?
7. Kas niisugust isikut nagu Poste Italiane S.p.a. või isikut:
 - mis kuulub riigile,
 - mida kontrollib riik,
 - mille kui universaalteenuse pakkuja on välja valinud kommunikatsiooniministeerium, kes teeb üldiselt kõik kõnesoleva isiku materiaalse ja tema raamatupidamise kontrollimise toimingud, määrates ka kindlaks osutatud universaalteenusega seotud eesmärgid,
 - mis osutab avalikku teenust, mis esindab ülekaalukat üldist huvi,
 - mille eelarve on seotud riigieelarvega,
 - mille teenuse osutamise kulud määrab kindlaks riik, makstes isikule summad, mis on vajalikud teenuse kulude põhiosa katmiseks,
 tuleb ühenduse õiguse vahetel kohaldamisel pidada riigi-asutuseks?
8. Kas juhul, kui vastus seitsmendale küsimusele on jaatav, võib see äriühing klausli 5 kohaselt kujutada endast sektorit või kas selle kogu personali võib piirangute diferentseerimisel pidada eraldi töötajate kategooriaks?

9. Kas juhul, kui vastus seitsmendale küsimusele on jaatav, takistavad direktiivi 1999/70/EÜ klausel 5 üksi või koostoides klauslitega 2 ja 4 ning võrdsuse [ja] mittediskrimineerimise põhimõtte kehtestada niisugust õigusnormi nagu seadusandliku dekreeedi nr 368/01 artikli 2 lõige 1bis, mis võimaldab sõlmida tähtjalise töölepingu seoses ühe konkreetse isikuga ilma põhjuseeta või vabastab selle isiku erinevalt muudel juhtudel ette nähtud siseriiklikest piirangutest (seadusandliku dekreeedi nr 368/01 artikkel 1) kohustusest kirjalikult ära näidata ja vaidlustamise korral tõendada tehnilisi või tootmise, töö korraldamise või töötajate asendamise seotud põhjuseid, mille tõttu tööleping sõlmiti tähtjalisena, võttes arvesse, et algset lepingut võib pikendada objektiivsetel alustel ja seoses sama tööga, milleks tähtjaline leping sõlmiti?
10. Kas seadusandlik dekreet nr 368/01 ja seadusandliku dekreeedi nr 165/01 artikli 36 lõige 5 kujutavad endast direktiivi 1999/70/EÜ üldisi ülevõtmisnorme riigiteenistujate osas, võttes arvesse erandeid nendest üldnormidest, mis on määratletud esimesele ja üheksandale küsimusele antava vastuse tulemusena?
11. Kas juhul, kui puuduvad karistusnormid kirjeldatud ühiskondlikult kasulike töötajate/avalikes huvides tegutsevate töötajate ja koolitöötajate osas, takistab direktiiv 1999/70/EÜ ja eelkõige selle klausli 5 lõike 2 punkt b kohaldada analoogia alusel niisuguseid õigusnorme, mis käsitlevad ainult hüvitamist, nagu on ette nähtud seadusandliku dekreeedi nr 165/01 artikli 36 lõikes 5, või sätestatakse klausli 5 lõike 2 punktis b eelispõhimõtte selleks, et lepinguid või suhteid peetaks määramata tähtajaga lepinguteks või suheteks?
12. Kas ühenduse võrdsuse [ja] mittediskrimineerimise põhimõtted, klausel 4 ja klausli 5 punkt 1 takistavad diferentseerida karistusnorme riigiteenistujate sektoris töösuhte tekkimisviisi või töandja isiku järgi või siis selle alusel, et tegemist on koolisektoriga?
13. Olles vastustega eelmistele küsimustele direktiivi 1999/70/EÜ ülevõtvad siseriiklikud õigusnormid riigi ja sellega võrdsustatavate asutuste osas kindlaks teinud, kas klausel 5 takistab kehtestada niisuguseid õigusnorme nagu seadusandliku dekreeedi nr 165/01 artikli 36 lõige 5, millega riigil keelatakse täielikult muuta tähtjalisi töösuhteid määramata tähtajaga töösuheteks, või mida peab siseriiklik kohus veel kontrollima, et saaks jätta kohaldamata keelu luua määramata tähtajaga töösuhteid samade avaliku sektori asutustega?
14. Kas direktiivi 1999/70/EÜ tuleb Itaalia suhtes kohaldada täielikult või tundub, et see, kui töösuhted [avaliku sektori asutusega] muudetakse määramata tähtajaga töösuheteks, on vastuolus siseriiklikus õiguskorras kehtivate aluspõhimõtetega ning seda direktiivi ei tule seega kohaldada klausli 5 osas, sest selle tulemusena tekiks vastuolu Lissaboni lepingu artikliga 1-5, mitte järgides poliitilisi ja põhiseaduslikke põhisstruktuure või Itaalia põhifunktsioone?
15. Kas direktiivi 1999/70/EÜ klausliga 5, millega nähakse töösuhte määramata tähtajaga töösuheteks muutmise keelu korral ette, et vaja on võtta meede, millega oleks tagatud töötajate tõhus ja samaväärne kaitse, nagu on siseriikliku õigusega tagatud samalaadsetes olukordades, et karistada klausli 5 rikkumisest tingitud kuritarvituste eest ja kõrvaldada ühenduse õiguse rikkumise tagajärjed, kohustatakse siseriiklikus õiguses eksisteeriva samalaadse olukorrana arvesse võtma määramata tähtajaga töösuhet riigiga, millele töötajal oleks olnud õigus, kui ei oleks artiklit 36, või määramata tähtajaga töösuhet eraõigusliku isikuga, kellelega loodud töösuhe oleks olnud sama stabiilne nagu riigiga loodud töösuhe?
16. Kas direktiivi 1999/70/EÜ klausliga 5, millega nähakse töösuhte määramata tähtajaga töösuheteks muutmise keelu korral ette, et vaja on võtta meede, millega oleks tagatud töötajate tõhus ja samaväärne kaitse, nagu on siseriikliku õigusega tagatud samalaadsetes olukordades, et karistada klausli 5 rikkumisest tingitud kuritarvituste eest ja kõrvaldada ühenduse õiguse rikkumise tagajärjed, kohustatakse võtma karistuse määramisel arvesse:
- a) aega, mis kulub uue töökoha leidmiseks, ja võimatust saada uuesti tööd, millel on viieteistkümnendas küsimuses kirjeldatud omadused;
- b) või hoopis nende töötasude summat, mis oleks saadud, kui tähtjaline tööleping oleks muudetud määramata tähtajaga lepinguks?