



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kuues koda)

18. oktoober 2012*

Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 1999/70/EÜ — Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepe tähtjalise töö kohta — Klausel 4 — Tähtjalised töölepingud avalikus sektoris — Siseriiklik konkurentsiamet — Stabiliseerimismenetlus — Tähtjaliste töötajate töölevõtmine alaliste ametnikena ilma avalikku konkurssi korraldamata — Teenistusstaaži kindlaksmääramine — Tähtjalise töölepingu alusel töötatud ajavahemike täielik arvestamata jätmine — Diskrimineerimiskeelu põhimõte

Liidetud kohtuasjades C-302/11-C-305/11,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Consiglio di Stato (Itaalia) 29. aprilli 2011. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse 17. juunil 2011, menetlustes

Rosanna Valenza (C-302/11 ja C-304/11),

Maria Laura Altavista (C-303/11),

Laura Marsella,

Simonetta Schettini,

Sabrina Tomassini (C-305/11)

versus

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato,

EUROOPA KOHUS (kuues koda),

koosseisus: kohtunik U. Lõhmus kuuenda koja esimehe ülesannetes, kohtunikud A. Arabadjiev ja C. G. Fernlund (ettekandja),

kohtujurist: E. Sharpston,

kohtusekretär: ametnik A. Impellizzeri,

arvestades kirjalikus menetluses ja 7. juuni 2012. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades märkusi, mille esitasid:

— R. Valenza ja M. L. Altavista, esindaja: *avvocato* G. Pafundi,

* Kohtumenetluse keel: itaalia.

- L. Marsella, S. Schettini ja S. Tomassini, esindajad: *avvocato* G. Arrigo ja *avvocato* G. Patrizi,
- Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistas *avvocato dello Stato* S. Varone,
- Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek ja C. Cattabriga,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlused puudutavad küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe”) klausleid 4 ja 5.
- 2 Need eelotsusetaotlused esitati ühelt poolt Rosanna Valenza, Maria Laura Altavista, Laura Marsella, Simonetta Schettini ja Sabrina Tomassini ning teiselt poolt Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (turu ja konkurentsi järelevalve amet, edaspidi AGCM) vahelises kohtuvaidluses seoses viimase keeldumisega arvestada samas asutuses eelnevalt tähtajalise töölepingu alusel töötatud ajavahemikke nimetatud isikute teenistusstaazi kindlaksmääramisel, kui ta sõlmis nendega tähtajatu töölepingu spetsiaalses töösuhete stabiliseerimise menetluses, arvates nad alaliste ametnike hulka.

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

- 3 EÜ artikli 139 lõikel 2 põhineva direktiivi 1999/70 põhjendusest 14 nähtub, et raamkokkuleppele allakirjutanud on soovinud niisuguse raamkokkuleppe sõlmimisega parandada tähtajalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise, ning luua raamistiku, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.
- 4 Direktiivi 1999/70 artikli 1 kohaselt on selle „eesmärk [...] jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel [...] sõlmitud raamkokkulepe [...], mis on direktiivile lisatud”.
- 5 Nimetatud direktiivi artikli 2 esimene ja kolmas lõik sätestavad:

„Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud normid 10. juuliks 2001 või tagavad, et hiljemalt sel kuupäeval on tööturu osapooled kehtestanud vajalikud meetmed kokkuleppe teel, kusjuures liikmesriigid peavad võtma vajalikud meetmed, et tööturu osapooled saaksid igal ajal tagada käesolevas direktiivis ettenähtud tulemuste saavutamise. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

[...]

Kui liikmesriigid võtavad esimeses lõigus nimetatud normid vastu, lisavad nad nendesse normidesse või nende normide ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.”

6 Vastavalt direktiivi 1999/70 artiklile 3 jõustus see direktiiv 10. juulil 1999 ehk Euroopa Ühenduste Teatajas avaldamise päeval.

7 Raamkokkuleppe klausli 1 kohaselt on selle eesmärk:

- „a) parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise;
- b) luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.”

8 Raamkokkuleppe klausli 2 punkt 1 on sõnastatud järgmiselt:

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

9 Raamkokkuleppe klausel 3 näeb ette:

- „1. Käesolevas kokkuleppes tähendab „tähtajaline töötaja” isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhete lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine.
- 2. Käesolevas kokkuleppes tähendab „võrreldav alatine töötaja” töötajat, kellel on samas asutuses määramata tähtajaga tööleping või töösuhe, mis on sõlmitud sama või samalaadse töö või tegevuse kohta, võttes arvesse erialast ettevalmistust ja oskusi. Kui samas asutuses ei ole võrreldavat alatist töötajat, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale.”

10 Raamkokkuleppe klausel 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte” sätestab:

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

[...]

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

11 Raamkokkuleppe klausel 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks” sätestab:

- „1. Järjestikuste tähtajaliste 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 töösuheteid:
- a) loetakse järjestikusteks;
 - b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.”

Itaalia õigusnormid

12 Itaalia Vabariigi põhiseaduse artikkel 3 sätestab võrdse kohtlemise põhimõtte.

13 Põhiseaduse artikli 97 järgi:

„Avalikus sektoris täidetakse töökohad konkursi korras, välja arvatud seaduses sätestatud juhud.”

14 27. detsembri 2006. aasta seadus nr 296 ühe ja mitme aasta riigieelarve koostamise kohta (2007. aasta riigieelarve seadus) (*disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)*) (*Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana*, edaspidi GURI, nr 299 regulaarne lisa, 27.12.2006, edaspidi „riigieelarve seadus nr 296/2006”) sätestab artikli 1 lõikes 519:

„2007. aastal eraldatakse 20% lõikes 513 osutatud vahenditest töösuhete stabiliseerimiseks, mis toimub niisuguste muudel kui juhtivatel kohtadel töötavate isikute taotlusel, kes on tähtjaliselt töötanud vähemalt kolm (mitte tingimata järjestikust) aastat või siis kelle osas on see tingimus täidetud enne 29. septembrit 2006 sõlmitud töölepingu alusel või kes on seaduse jõustumisele eelneva viie aasta jooksul töötanud vähemalt kolm (mitte tingimata järjestikust) aastat, kusjuures taotlus on esitatud kas konkursi raames toimivas või seaduses ette nähtud valikumenetluses. Tähtjaliste töötajate stabiliseerimine toimub eri menetluste alusel, katsete korraldamisega [...]”.

15 Teabest, mille Itaalia valitsus Euroopa Kohtule esitas, ilmneb, et kuivõrd niisugune stabiliseerimine toimub seaduses ette nähtud menetluse lõpuks võetava haldusmeetmega, annab see puudutatud isikule ametniku staatuse, mis eristab teda seega eraõigusliku lepingu alusel „ametiasutuse palgal olevatest töötajatest”.

16 25. juuni 2008. aasta seadusandlik dekreet nr 112, millega kehtestatakse kiireloomulised sätted majandusliku arengu, riigi rahanduse lihtsustamise, konkurentsivõime ja stabiilsuse ning maksustabiilsuse tagamiseks (*decreto-legge n. 112 disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*) (GURI nr 147 regulaarne lisa, 25.6.2008), sätestab artikli 75 lõikes 2 järgmist:

„Sõltumatutes asutustes kinnitatakse nende töötajate tasu, keda puudutavad seaduse [nr 296/2006] artikli 1 lõikes 519 osutatud menetlused, vastavalt töölevõtmise palgaastmele, arvestamata tähtjaliste lepingute alusel saadud teenistusstaaži või spetsialiseerumist ja tegemata suuremaid kulutusi, ent määrates edaspidiste palgatõusudega hõlmatava ning ümberarvestamatu *ad personam* toetuse, mis võrdub varem saadud tasu ja koosseisuliseks töötajaks saamisest tuleneva tasu vahega”.

- 17 30. märtsi 2001. aasta seadusandlik dekreet nr 165, millega sätestatakse töökorralduse üldreeglid ametiasutustes (*decreto-legislativo n. 165 norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) (GURI nr 106 regulaarne lisa, 9.5.2001), sätestab artiklis 36:

„1. Tavapäraste vajaduste katteks palkavad ametiasutused personali üksnes määramata tähtajaga töölepingu alusel vastavalt artiklis 35 sätestatud menetlusele.

2. Ajutiste ja erakorraliste vajaduste katteks võivad ametiasutused personali palkamisel kasutada paindlikke lepinguvorme, mis on ette nähtud tsiviilkoodeksis ja ettevõttes töötamist reguleerivates seadustes, pidades sealjuures kinni kehtivatest töölevõtmise menetlustest. Ilma et riivataks administratsiooni pädevust määratleda oma organisatsioonilised vajadused vastavalt kehtivates õigusnormides sätestatule, on tähtajalised töölepingud reguleeritud üleriigiliste kollektiivlepingutega. [...]

[...]

5. See, kui ametiasutus rikub töötajate töölevõtmist ja tööhõivet reguleerivaid imperatiivseid õigusnorme, ei too mingil juhul endaga kaasa määramata tähtajaga töölepingute sõlmimist vastava asutusega, vaid kohaldatakse võimalikku vastutust ja sanktsioone puudutavaid sätteid. Puudutatud töötajal on õigus imperatiivsete õigusnormidega vastuolus tehtud tööst tuleneva kahju hüvitamisele. Tahtliku rikkumise või raske hooletuse korral peavad asutused sellise töösuhte alusel makstud summad vastutavatelt juhatajatelt sisse nõudma. [...]

[...]”.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 18 Pärast seadusel nr 296/2006 tugineva stabiliseerimistaotluse esitamist võeti põhikohtuasja kaebajad, kes kõik töötasid AGCM heaks järjestikuste tähtajaliste töölepingute alusel, sama ameti poolt tähtajatult tööle, nii et nad arvati alates 17. maist 2007 alalise personali hulka.
- 19 AGCM määras põhikohtuasja kaebajad 17. juuli 2008. aasta otsusega tagasiulatuvalt alates 17. maist 2007 palgaastmestiku algtasemele, millel nad paiknesid varasema tähtajalise töölepingu sõlmimisel, tähtajalise lepingu alusel omandatud staaži arvestamata, ning määras neile *ad personam* toetuse, mis võrdus vahega neil 17. mail 2007 olnud rahaliste õiguste ja neile stabiliseerimisest tulenevate rahaliste õiguste vahel.
- 20 *Tribunale amministrativo regionale Lazio* - Roma jättis rahuldamata põhikohtuasja kaebajate kaebuse selle otsuse peale, tuues muu hulgas põhjenduseks, et kuigi stabiliseerimismenetlus võimaldab teha erandi avaliku konkursi üldreeglit, ei võimalda nimetatud menetlus seevastu arvestada tähtajalise lepingu alusel omandatud staaži.
- 21 Põhikohtuasja kaebajad kaebasid selle otsuse edasi Consiglio di Statole. Nad väidavad sellega seoses esiteks, et rikuti raamkokkuleppe klauslit 4, sest seadusega nr 296/2006 loodud stabiliseerimismehhanism nullib tähtajalise töölepingu alusel omandatud staaži, ehkki jätkuvalt täidetakse samu tööülesandeid ning teiseks, et järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist kuritarvitati.
- 22 Consiglio di Stato märgib, et kõnesolevad siseriiklikud õigusnormid võimaldasid ajutiste töötajate vahetut töölevõtmist erandina põhimõttest, et avalikus sektoris täidetakse töökohad avaliku konkursi korras, ent nad tuli määrata palgaastmestiku algtasemele, ilma et nad oleksid säilitanud tähtajalise lepingu alusel omandatud staaži.

- 23 Selle kohtu arvates ei kavatsenud liikmesriigi seadusandja kõnealuste normidega seadustada õigusvastaseid ja kuritarvituslikke tähtajalisi töösuhteid, muutes tähtajalised töölepingud tähtajatuteks seetõttu, et nende kasutamist oli raamkokkuleppe klausli 5 mõttes kuritarvitatud. Leiti hoopis, et tähtajalise töösuhte raames omandatud staaž legitimeeris tähtajatute töösuhte sõlmimise erandina põhimõttest, et avaliku sektori töökohad täidetakse avaliku konkursi korras. Staaži nullimine on sellises kontekstis õigustatud vajadusega vältida vastupidist diskrimineerimist nende juba alalise personali hulka kuuluvate töötajate kahjuks, kes võeti tähtajatult tööle avaliku konkursi tulemusel. Nimelt, kui stabiliseerimise läbinud võiksid staaži säilitada, soodustataks neid võrreldes konkursi alusel tööle võetud vähema staažiga töötajatega.
- 24 Consiglio di Stato tuletab lisaks meelde, et avalikus sektoris prevaleerib tähtajalise töölepingu tähtajatuku muutmise keelu põhimõte. 1. oktoobri 2010. aasta määruses kohtuasjas C-3/10: Affatato tunnistas Euroopa Kohus selle keelu seaduslikuks.
- 25 Viimaks toonitab Consiglio di Stato, et oma 23. veebruari 2011. aasta lahendis nr 1138 välistas ta samuti põhikohtuasjas kõne all oleva regulatsiooni vastuolu raamkokkuleppega, sest sellega keelatakse tähtajalise töötaja ebasoodsam kohtlemine võrreldes tähtajatute töötajaga üksnes tähtajalise töösuhte jooksul. Seevastu ei takista raamkokkuleppe lõpetamast tähtajalist töölepingut selles ette nähtud tähtpäeval ega sõlmimast uut tähtajatut töösuhet, sealjuures varasemat staaži arvesse võtmata, kuna tegemist on nimelt uue töösuhtega. Raamkokkuleppe ei ole seega kohaldatav. Veelgi enam, tähtajalise töötaja diskrimineerimise keeld ei või minna nii kaugemale, et kehtestatakse vastupidine diskrimineerimine alalise töötaja kahjuks. Sellest tulenevalt tuleb asuda seisukohale, et erinevate kriteeriumide kohaldamine tähtajaliste ja alaliste töötajate suhtes on õigustatud objektiivsetel põhjustel raamkokkuleppe klausli 4 punkti 4 tähenduses.
- 26 Consiglio di Stato osutab siiski, et *Tribunale del lavoro di Torino* otsustas 9. novembri 2009. aasta lahendis nr 4148, et raamkokkuleppe klausli 4 punkt 4 nõuab, et tähtajalise töölepingu muutmisel tähtajatuku säilitataks omandatud staaž. Sellest tuleneb, et ehkki selles kohtulahendis käsitleti kõnesoleva kohtuasja omadest erinevaid asjaolusid, esineb käesoleva sätte tõlgendamisel erisusi. Seega eksisteerib kahtlus kõnesoleva siseriikliku õiguse kooskõlas liidu õigusega.
- 27 Neil asjaoludel otsustas Consiglio di Stato menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas ajutiste töötajate töösuhte stabiliseerimise alane liikmesriigi õigusnorm (seaduse nr 296/2006 artikli 1 lõige 519), mis lubab töötajad, kes on juba tähtajaliselt tööle võetud, otse tähtajatult tööle võtta, tehes erandi avaliku konkursi reeglist, kuid nullides tähtajalise töösuhte ajal omandatud staaži, on vastuolus [raamkokkuleppe] klausli 4 punktiga 4, kus on sätestatud: „Eriliste töötingimustega seotud teenistusaega käsitlevad nõuded on tähtajaliste töötajate ja alatiste töötajate jaoks ühesugused, välja arvatud juhul, kui eri pikkusega teenistusaega käsitlevatel nõuetel on objektiivsed põhjused”, koosmõjus klausliga 5, mida Euroopa Kohus on juba tõlgendanud nii, et sellised Itaalia õigusnormid, mis keelavad avalikus teenistuses tähtajalise töölepingu muutmise tähtajatuku lepinguks, on õiguspärased – või jääb staaži arvestamatajätmine, mille liikmesriigi seadusandja on sätestanud, „objektiivsetel põhjustel” õigustatud erandi kohaldamisalasse, mis tuleneb vajadusest välistada, et ajutised töötajad võetakse koosseisulisele tööle varasemaid koosseisulisi töötajaid kahjustades, nagu juhtuks siis, kui ajutiste töötajate varasem staaž säiliks?
2. Kas liikmesriigi õigusnorm, mis takistamata küll staaži omandamist tähtajalise töösuhte ajal, näeb ette tähtajalise töölepingu lõpetamise ja uue tähtajatute lepingu sõlmimise, ilma et varasem staaž säiliks (seaduse nr 296/2006 artikli 1 lõige 519), on vastuolus [raamkokkuleppe] klausli 4 punktiga 4, kus on sätestatud: „Eriliste töötingimustega seotud teenistusaega käsitlevad nõuded on tähtajaliste töötajate ja alatiste töötajate jaoks ühesugused, välja arvatud juhul, kui eri pikkusega

teenistusaega käsitlevatel nõuetel on objektiivsed põhjused”, koosmõjus klausliga 5, mida Euroopa Kohus on juba tõlgendanud nii, et sellised Itaalia õigusnormid, mis keelavad avalikus teenistuses tähtjalise töölepingu muutmise tähtajatuks lepinguks, on õiguspärased?”

- 28 Euroopa Kohtu presidendi 20. juuli 2011. aasta määrusega liideti kohtuasjad C-302/11–C-305/11 kirjalikuks ja suuliseks menetlemiseks ja kohtuotsuse tegemiseks.

Eelotsuse küsimuste analüüs

- 29 Nende küsimustega, mida tuleb käsitleda koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klauslit 4 koosmõjus sama kokkuleppe klausliga 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune siseriiklik õigusnorm, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis välistab täielikult, et tähtjalise lepingu alusel ametiasutuses töötatud ajavahemikke võidaks arvestada sama töötaja tähtajatul töölevõtmisel koosseisulise ametnikuna samas asutuses spetsiifilise töösuhte stabiliseerimise menetluse raames.

Raamkokkuleppe klausli 4 kohaldatavus

- 30 Itaalia valitsus väidab, et raamkokkuleppe klausel 4 ei ole põhikohtuasja asjaolude suhtes kohaldatav. Nimelt keelab see säte alaliste ja ajutiste töötajate erineva kohtlemise tähtjalise töösuhte ajal. Põhikohtuasjades ei ole küsimuse all nende töötajakategooriate võrdlemine, kuna varasemat tähtjalist töölepingut käsitatakse põhikohtuasjas kõne all oleva regulatsiooni kohaselt dokumendina, mis legitimeerib tähtjatu töölepingu sõlmimise erandina üldreeglit, et avaliku sektori töökohad täidetakse avaliku konkursi korras. See tähtjaline tööleping kujutab endast seega üksnes eeltingimust, mis tagab ligipääsu erimenetlusele sõltumatuks töölevõtmiseks eelnevast täiesti eraldiseisva tähtjatu töösuhte raames. Stabiliseerimismenetluse tulemusena seega mitte ei muudeta raamkokkuleppe klauslit 5 rikkudes kuritarvituslikult sõlmitud tähtjalisi töölepinguid tähtajatuks töösuhteks, vaid sõlmitakse uus töösuhe, millega kaasneb katseaja läbimise kohustus. Paralleelselt lõpetab selline stabiliseerimine tähtjalise töösuhte, kohustades lõpule viima kõik pooleliolevad olukorrad ja eeskätt lõpetama töösuhte lõpu menetlemise ja hüvitama kasutamata jäänud puhkusepäevad.
- 31 Esitanud niisuguse argumentatsiooni, mis ühtib põhiosas Consiglio di Stato eelotsusetaotlustes ja 23. veebruari 2011. aasta lahendis nr 1138 väljendatud seisukohtadega, juhib Itaalia valitsus sisuliselt tähelepanu asjaolule, et raamkokkuleppe klausel 4 ei ole kohaldatav niisugustes olukordades, nagu on kõne all põhikohtuasjas, sest erinev kohtlemine, millele tuginevad põhikohtuasja kaebajad, kellel on juba alates 17. maist 2007 AGCM-iga tähtjatu tööleping, leidis aset võrreldes teiste alaliste töötajatega.
- 32 Sellega seoses tuleb meenutada, et vastavalt raamkokkuleppe klausli 2 punktile 1 kohaldatakse seda tähtjaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas (8. septembri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-177/10: Rosado Santana, EKL 2011, lk I-7907, punkt 39).
- 33 Euroopa Kohus on juba otsustanud, et direktiivi 1999/70 ja raamkokkulepet kohaldatakse kõigi töötajate suhtes, kes teevad tasu eest tööd tähtjalise töösuhte raames, mis seob neid nende tööandjaga (13. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-307/05: Del Cerro Alonso, EKL 2007, lk I-7109, punkt 28, ja eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 40).
- 34 Üksnes asjaolu, et põhikohtuasja kaebajad said alalisteks töötajateks, ei välista nende võimalust teatavil asjaoludel raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõttele tugineda (vt eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 41, ning 8. märtsi 2012. aasta otsus kohtuasjas C-251/11: Huet, punkt 37).

- 35 Nimelt soovivad kaebajad põhikohtuasjades alalise töötaja staatuses olles sisuliselt vaidlustada erinevat kohtlemist täitunud teenistusstaazi ja tööalase kogemuse arvessevõtmisel töölevõtmise menetluses, mille tulemusena neist said koosseisulised ametnikud. Kuigi alalise töötajana täitunud teenistusperioode võetakse arvesse staaži määramisel ja sellest tulenevalt ka palgaastme kindlaksmääramisel, ei arvestata tähtajalise töötajana täitunud ajavahemikke, ilma et sealjuures käsitletaks täidetud tööülesannete laadi ega eripäraseid jooni. Kuna raamkokkuleppe klausliga 4 vastuolus olev diskrimineerimine, mis põhikohtuasja kaebajate väitel on nende suhtes aset leidnud, puudutab tähtajalise töötajana täitunud teenistusperioode, siis ei oma asjaolu, et kaebajad on vahepeal saanud alatisteks töötajateks, mingit tähtsust (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 42).
- 36 Muu hulgas olgu öeldud, et raamkokkuleppe klausli 4 punktis 4 on ette nähtud, et eriliste töötingimustega seotud teenistusaega käsitlevad nõuded on tähtajaliste töötajate ja alaliste töötajate jaoks ühesugused, välja arvatud juhul, kui eri pikkusega teenistusaega käsitlevatel nõuetel on objektiivsed põhjused. Selle sätte sõnastusest ega kontekstist ei nähtu, et see säte ei ole hetkest, mil asjaomane töötaja saab alaliseks töötajaks, enam kohaldatav. Nimelt kaitsevad direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppega taotletavad eesmärgid, milleks on nii diskrimineerimise keelamine kui ka järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisest tulenevate kuritarvituste ärahoidmine, vastupidist ideed (eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 43).
- 37 Kui välistada raamkokkuleppe kohaldamine selliste olukordade suhtes, nagu on kõne all põhikohtuasjas, vähendaks see vastupidi sellele, milline peaks olema nimetatud klausli 4 eesmärk, asjassepuutuvatele töötajatele diskrimineerimise vastu tagatud kaitse ulatust ning tooks kaasa selle klausli põhjendamatult kitsendatud tõlgendamise, mis on vastuolus Euroopa Kohtu praktikaga (eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 38 Eelnevaid kaalutlusi arvestades olgu öeldud, et vastupidi Itaalia valituse kaitstavale tõlgendusele ei ole mingit takistust raamkokkuleppe klausli 4 kohaldamisele põhikohtuasja suhtes.

Raamkokkuleppe klausli 4 tõlgendamine

- 39 Tuleb meenutada, et raamkokkuleppe klausli 4 punkt 1 keelab kohelda tähtajalisi töötajaid töötingimuste osas vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid üksnes seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused. Selle klausli punkt 4 sätestab sama keelu eriliste töötingimustega seotud teenistusaega käsitlevate nõuete osas (eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 64).
- 40 Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale nõuab diskrimineerimiskeelu põhimõte, et võrreldavaid olukordi ei käsitletaks erinevalt ja erinevaid olukordi ei käsitletaks ühtemoodi, välja arvatud juhul, kui selline kohtlemine on objektiivselt põhjendatud (eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 65 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 41 Seega tuleb esiteks hinnata olukordade võrreldavust ja teiseks võimaliku objektiivse põhjuse olemasolu.

Kõnealuste olukordade võrreldavus

- 42 Hindamaks, kas asjaomased isikud teevad sama või samalaadset tööd raamkokkuleppe tähenduses, tuleb vastavalt selle klausli 3 punktile 2 ja klausli 4 punktile 1 välja selgitada, kas kõiki faktoreid, nagu töö iseloomu, väljaõppe- ja töötingimusi arvesse võttes võib nende isikute olukorda pidada võrreldavaks (18. märtsi 2011. aasta määrus kohtuasjas C-273/10: Montoya Medina, punkt 37; eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 66, ja 9. veebruari 2012. aasta määrus kohtuasjas C-556/11: Lorenzo Martínez, punkt 43).

- 43 Põhimõtteliselt on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne teha kindlaks, kas põhikohtuasja kaebajad olid AGCM heaks tähtjalise töölepingu raames töötades sama ameti koosseisuliste alaliste ametnikega võrreldavas olukorras (vt eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 67, ja eespool viidatud kohtumäärus Lorenzo Martínez, punkt 44).
- 44 Nimelt ei ole nende tööülesannete iseloom, mida põhikohtuasja kaebajad täitsid ajal, mil nad töötasid tähtjaliste töölepingute alusel AGCM heaks, ning töökogemus, mille nad seeläbi omandasid, ainus tegur, millest lähtuvalt saab objektiivselt õigustada erinevat kohtlemist võrreldes koosseisuliste ametnikega. Esineb veel mitu kriteeriumi, mis võimaldavad kontrollida, kas puudutatud isikud on viimati nimetatud ametnikega võrreldavas olukorras (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 69).
- 45 Käesoleval juhul näib, et põhikohtuasja kaebajad ei olnud stabiliseerimismenetlusest kasusaajatena erinevalt koosseisulistest ametnikest läbinud avalikku teenistusse pääsemise eelduseks olevat avalikku konkursi. Sellele vaatamata ei tähenda nimetatud asjaolu, nagu komisjon ka õigesti märkis, et need isikud oleksid teistsuguses olukorras, sest stabiliseerimistingimused, mille siseriiklik seadusandja on põhikohtuasjas kõne all olevates normides ette näinud – vastavalt seoses tähtjalise töösuhte kestusega ja nõudega, et nad oleksid tööle võetud konkursi vormis toimunud valikumenetluses või seaduses ette nähtud menetluses – on nimelt suunatud sellele, et stabiliseerida vaid need tähtjalised töötajad, kelle olukord on samastatav koosseisuliste ametnike omaga.
- 46 Mis puudutab täidetavaid tööülesandeid põhikohtuasjades, siis Euroopa Kohtu käes olevatest toimikutest ei nähtu selgelt, milliseid ülesandeid täitsid põhikohtuasja kaebajad tähtjaliste lepingute alusel AGCM heaks töötatud aastatel; samuti ei nähtu, milline seos on eespool nimetatud ülesannete ja hagejate poolt koosseisuliste ametnikena täidetud tööülesannete vahel.
- 47 Põhikohtuasja kaebajad väidavad Euroopa Kohtule esitatud kirjalikes märkustes siiski – nagu ka komisjon –, et kaebajad täitsid stabiliseerimismenetluse lõpul alaliste ametnikena samu tööülesandeid, mis varem tähtjaliste töölepingute raames. Lisaks nähtub Itaalia valitsuse enda selgitustest põhikohtuasjas kõne all oleva siseriikliku normistiku kehtestamise põhjuste kohta, et nende normidega, mis tagavad endiste tähtjaliste töötajate tähtajatult töölevõtmise, on soovitud väärtustada AGCM heaks töötades omandatud kogemust. Siseriiklik kohus peab selles küsimuses siiski teostama vajalikud kontrollimised.
- 48 Juhul kui tööülesanded, mida põhikohtuasja kaebajad AGCM-is tähtjaliste töölepingute raames täitsid, ei vasta selle ameti asjassepuutuvasse kategooriasse kuuluvate koosseisuliste ametnike tööülesannetele, siis ei ole väidetav erinev kohtlemine, mis seondub töötatud ajavahemike arvessevõtmisega põhikohtuasja kaebajate töölevõtmisel koosseisuliste ametnikena, vastuolus raamkokkuleppe klausliga 4, kuna see erinev kohtlemine puudutab erinevaid olukordi (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 68).
- 49 Seevastu juhul, kui tööülesanded, mida põhikohtuasja kaebajad AGCM heaks töötades tähtjaliste töölepingute raames täitsid, vastasid selle ameti asjassepuutuvasse kategooriasse kuuluvate koosseisuliste ametnike täidetavatele tööülesannetele, tuleb teha kindlaks, kas esineb objektiivne põhjus, mis õigustab tähtjaliste töölepingute raames töötatud ajavahemike arvestamata jätmist põhikohtuasja kaebajate töölevõtmisel koosseisuliste ametnikena ja seega nende arvamisel alalise personali hulka (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 71).

Objektiivsete põhjuste olemasolu

- 50 Vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale tuleb mõistet „objektiivsed põhjused” raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 ja/või punkti 4 tähenduses mõista selliselt, et see ei luba õigustada tähtjaliste töötajate ja alaliste töötajate erinevat kohtlemist asjaoluga, et erinev kohtlemine on ette

nähtud üldise ja abstraktse siseriikliku normiga, nagu seadus või kollektiivleping (eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 57; 22. detsembri 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-444/09 ja C-456/09: Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, EKL 2010, lk I-14031, punkt 54; eespool viidatud kohtumäärus Montoya Medina, punkt 40; eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 72, ning eespool viidatud kohtumäärus Lorenzo Martínez, punkt 47).

- 51 Nimetatud mõiste nõuab, et asjaomane ebavõrdne kohtlemine oleks õigustatud täpsete ja konkreetsete asjaoludega, mis iseloomustavad asjassepuutuvat töötingimust konkreetses olukorras, mille konteksti see asetub, ning objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel, mis võimaldaksid kontrollida, kas see ebavõrdne kohtlemine on tingitud tegelikust vajadusest ja kas see on sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ning selleks vajalik. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks tähtajalised töölepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest joontest, või kui see on asjakohane, siis liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi saavutamise vajadustest (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punktid 53 ja 58; kohtuotsus Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, punkt 55; eespool viidatud kohtumäärus Montoya Medina, punkt 41; eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 73, ja eespool viidatud kohtumäärus Lorenzo Martínez, punkt 48).
- 52 Tuginemine üksnes ametiasutuse teenistuja teenistussuhte ajutisele iseloomule ei ole nende nõuetega kooskõlas ega kujuta endast seega üksi „objektiivset põhjust” raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 ja/või punkti 4 tähenduses. Nimelt, kui tunnistada, et üksnes ajutise iseloomuga töösuhe on tähtajalise lepinguga ja tähtajatu lepinguga töötajate erineva kohtlemise õigustamiseks piisav, võtaks see direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe eesmärkidelt sisu ning tooks endaga kaasa tähtajalise lepinguga töötajate ebasoodsa olukorra säilimise (eespool viidatud kohtuotsus Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, punktid 56 ja 57; eespool viidatud kohtumäärus Montoya Medina, punktid 42 ja 43; eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 74, ning eespool viidatud kohtumäärus Lorenzo Martínez, punktid 49 ja 50).
- 53 Et õigustada kohtlemise erinevust, mida põhikohtuasjades väidetakse, osutab Itaalia valitsus, et koosseisuliste ametnike ja hiljem koosseisulise ametnikuna tööle võetud tähtajaliste töötajate vahel on palju objektiivseid erisusi.
- 54 See valitsus toonitab kõigepealt, et niisugune töölevõtmine nn stabiliseerimismäärude alusel toimus menetluses, millel ei ole tavalise konkursimenetluse tunnuseid ning mis erandina tavapärasest töölevõtmise menetlusest ei saa nõuetekohaselt õigustada soodsamat kohtlemist kui see, mis on ette nähtud koosseisuliste ametnike suhtes kohaldatava palgaastmestiku esimesel tasemel.
- 55 Seejärel väidab Itaalia valitsus, et kuna kõnealuse normistiku järgi käsitatakse tähtajalise lepingu alusel töötades omandatud staaži stabiliseerimise eeltingimusena, mitte elemendina, mida võidakس arvestada uue tähtajatu töösuhte raames, siis on see normistik õigustatud vajadusega vältida vastupidist diskrimineerimist juba alalise personali hulka arvatud koosseisuliste ametnike kahjuks. Kui stabiliseeritud ametnikud võiksid oma staaži säilitada, kahjustaks nende alalise personali hulka arvamine avaliku konkursi korras tähtajatult tööle võetud koosseisulisi ametnikke, kellel on vähem teenistusstaaži. Viimased oleksid alalise personali hulgas seega madalamal tasemel kui stabiliseerimise läbinud.
- 56 Viimaks rõhutab Itaalia valitsus, et varasemate tähtajaliste töölepingute raames omandatud staaži arvestamine oleks esiteks vastuolus Itaalia Vabariigi põhiseaduse artikliga 3, mida tuleb tõlgendada nii, et olukorda, kus on tegemist suuremate teenetega, ei või käsitleda ebasoodsamalt, ja teiseks sama põhiseaduse artikliga 97, mis näeb ette, et avalik konkurss kui erapooletu mehhanism, tegemaks teenete alusel tehniline ja neutraalne valik kõige pädevamatest isikutest, on üldine avalikus sektoris töölevõtmise vorm, mille eesmärk on täita haldustegevuse erapooletuse ja tõhususe nõuded.

- 57 Sellega seoses olgu meenutatud, et arvestades liikmesriikide kaalutusõigust seoses oma haldusorganite korraldusega, võivad nad põhimõtteliselt, ilma et see läheks vastuollu direktiiviga 1999/70 või raamkokkuleppega, sätestada koosseisuliseks ametnikuks saamise tingimused ning sellise ametnikuna töötamise tingimused muu hulgas juhul, kui need ametnikud on varem sama haldusorgani heaks töötanud tähtjalise töölepingu raames (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 76).
- 58 Nagu komisjon kohtuistungil rõhutas, võib tähtjaliste töötajatenä omandatud kogemus, mida kajastavad ametiasutuses tähtjaliste töölepingute alusel töötatud ajavahemikud, kujutada endast – sarnaselt põhikohtuasjas kõne all olevates normides ettenähtuga, mille järgi stabiliseerimine on eelkõige seatud sõltuvusse kolmeaastasest töötamisest tähtjalise töölepingu alusel – ametnikuna teenistusse võtmise menetluses rakendatavat valikukriteeriumi.
- 59 Hoolimata kõnesolevast kaalutusõigusest tuleb liikmesriikide kehtestatud hindamiskriteeriume siiski rakendada läbipaistvalt ning seda peab saama kontrollida, et vältida tähtjaliste töötajate ebasoodsat kohtlemist üksnes lepingu kestuse või nende tööstaaži ja töökogemust õigustava töösuhte alusel (vt eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 77).
- 60 Sellega seoses tuleb tunnistada, et teatavad Itaalia valitsuse välja toodud erinevused, mis puudutavad esiteks tähtjaliste töötajate teenistusse võtmist stabiliseerimismenetluses (nagu on kõne all põhikohtuasjas) võrreldes koosseisuliste ametnike teenistusse võtmisega avaliku konkursi korras, teiseks nõutud kvalifikatsiooni ja kolmandaks nende vastutusel olevate ülesannete laadi, võivad põhimõtteliselt õigustada erinevat kohtlemist töötingimuste osas (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 78).
- 61 Kui niisugune erinev kohtlemine tuleneb vajadusest arvestada töölevõtmise menetluses täitmisele kuuluval ametikohal töötamisega seotud objektiivseid nõudeid, mis ei seonu töötajat ja tööandjat omavahel siduva töösuhte tähtjalise iseloomuga, siis võib see olla õigustatud raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 ja/või punktiga 4 (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 79).
- 62 Mis puudutab käesoleval juhul väidetavat eesmärki vältida avaliku konkursi tulemusel teenistusse võetud koosseisuliste ametnike vastupidist diskrimineerimist, siis tuleb märkida, et ehkki see eesmärk võib kujutada endast „objektiivset põhjust” raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 ja/või punkti 4 mõttes, ei saa selle eesmärgiga ühelgi juhul õigustada niisuguseid ebaproportsionaalseid siseriiklikke norme, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis välistavad täielikult ja kõigis olukordades selle, et töötajate staaži ja seega ka palgaastme kindlaksmääramisel nende tähtajatult töölevõtmise raames võidaks arvestada tähtjalise töölepingu raames töötatud ajavahemikke. Niisugune täielik ja absoluutne välistamine põhineb vaikumisi üldisel eeldusel, et teatavate avalike teenistujate teenistussuhte tähtjatus õigustab iseenesest nende erinevat kohtlemist võrreldes tähtjaliselt tööle võetud avalike teenistujatega, võttes nii sisu direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe eesmärkidelt.
- 63 Mis puudutab Itaalia valitsuse poolt kohtuistungil korduvalt rõhutatud asjaolu, et stabiliseerimismenetlus loob siseriikliku õiguse järgi uue töösuhte, siis olgu meenutatud, et raamkokkuleppe ei sätesta tingimusi, millel tähtjatuid töölepinguid kasutada võib ja samuti ei ole selle eesmärk ühtlustada kõiki tähtjalist töölepingut reguleerivaid siseriiklikke norme. Nimelt on raamkokkuleppe eesmärk üksnes luua üldpõhimõtteid ja miinimumnõudeid kehtestades üldraamistik, et tagada tähtjaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest, ja vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhte kasutamisest (vt eespool viidatud kohtuotsus Huet, punktid 40 ja 41 ning seal viidatud kohtupraktika).

- 64 Liikmesriikidele töölepinguid reguleerivate siseriiklike normide sisu määratlemiseks antud kaalutusõigus ei saa aga ulatuda nii kaugele, et võimaldada neil raamkokkuleppe eesmärki või kasulikku mõju küsimuse alla seada (vt eespool viidatud kohtuotsus Huet, punkt 43 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 65 Raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõttelt võetaks kogu sisu, kui üksnes asjaolu, et siseriikliku õiguse järgi on tegemist uue töösuhtega, võiks kujutada endast selle klausli mõttes „objektiivset põhjust”, millega saab õigustada niisugust erinevat kohtlemist nagu see, mis väidetavalt leidis aset põhikohtuasjas ja mis puudutab tähtjaliste töölepingute raames ametiasutuses omandatud staaži arvestamist töötajaid samas ametiasutuses tähtajatult teenistusse võttes.
- 66 Seevastu tuleb arvestada põhikohtuasja kaebajate täidetud tööülesannete eriomast laadi.
- 67 Sellega seoses tuleb tunnistada, et ehkki käesolevas menetluses on tõendatud, nagu põhikohtuasja kaebajad väitsid ja nagu tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktist 47, et tööülesanded, mida nad koosseisuliste ametnikena täitsid, on identsed nende varem tähtjaliste töölepingute raames täidetud ülesannetega ning ehkki siseriiklikes normides on soovitud (nagu väidab Itaalia valitsus oma kirjalikes märkustes) väärtustada kogemust, mille ajutised töötajad AGCM heaks töötades omandasid, võivad need asjaolud osutada sellele, et töötajate tähtjaliste tööperioodide arvestamata jätmine on tegelikkuses õigustatud üksnes nende töölepingute kestusega ning et seega ei tugine põhikohtuasjas kõne all olev erinev kohtlemine õigustustele, mis seonduks stabiliseerimise esemeks olevatest töökohtadest lähtuvate objektiivsete nõuetega ja mida saaks kvalifitseerida „objektiivsete põhjustena” raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 ja/või punkti 4 tähenduses.
- 68 Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab põhikohtuasjades siiski esiteks kontrollima, kas põhikohtuasja kaebajate olukord oli tähtjalise töölepingu alusel täitunud teenistusperioodide osas võrreldav teiste AGCM töötajate omaga, kelle teenistusperioodid möödusid alalise ametnikuna alalise personali asjassepuutuvas kategoorias, ning teiseks hindama lähtuvalt käesoleva kohtuotsuse punktides 50-52 meelde tuletatud kohtupraktikast, kas teatavad argumendid, mille AGCM selle kohtu menetluses esitas, kujutavad endast „objektiivseid põhjuseid” raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 ja/või punkti 4 tähenduses (eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 83).
- 69 Kuna raamkokkuleppe klausel 5 ei puutu selles osas asjasse ning eelotsusetaotlustest ei ilmne samuti mingit konkreetset ja täpset teavet järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamise võimaliku kuritarvitamise kohta, ei ole alust selle klausli tõlgendamise kohta otsust langetada, nagu väitsid põhikohtuasja kaebajad.
- 70 Viimaks tuleb meelde tuletada, et raamkokkuleppe klausel 4 on tingimusteta ja piisavalt täpne, et eraõiguslik isik võiks sellele tugineda liikmesriigi vastu siseriiklikus kohtus alates kuupäevast, mil möödus liikmesriigile direktiivi 1999/70 ülevõtmiseks antud tähtaeg (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, punktid 78-83, 97 ja 98; eespool viidatud kohtumäärus Montoya Medina, punkt 46, ning eespool viidatud kohtuotsus Rosado Santana, punkt 56).
- 71 Eespool esitatud kaalutlusi arvestades tuleb vastata esitatud eelotsuse küsimustele, et direktiivile 1999/70 lisatud raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused siseriiklikud normid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis välistavad täielikult, et tähtjalise töötaja töölevõtmisel koosseisulise ametnikuna tema töösuhte stabiliseerimise menetluse raames võidaks tema staaži kindlaksmääramisel arvestada sama ameti heaks tähtjaliselt töötatud ajavahemikke, välja arvatud juhul, kui välistamist õigustavad „objektiivsed põhjused” raamkokkuleppe kõnealuse klausli punkti 1 ja/või punkti 4 tähenduses. Üksnes asjaolu, et tähtjalisel töötajal täitus see teenistusaeg tähtjalise töölepingu või töösuhte alusel, ei kujuta endast niisugust objektiivset põhjust.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kuues koda) otsustab:

Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Töandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused siseriiklikud normid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, mis välistavad täielikult, et tähtajalise töötaja töölevõtmisel koosseisulise ametnikuna tema töösuhte stabiliseerimise menetluse raames võidaks tema staaži kindlaksmääramisel arvestada sama ameti heaks tähtajaliselt töötatud ajavahemikke, välja arvatud juhul, kui välistamist õigustavad „objektiivsed põhjused” raamkokkuleppe kõnealuse klausli punkti 1 ja/või punkti 4 tähenduses. Üksnes asjaolu, et tähtajalisel töötajal täitus see teenistusaeg tähtajalise töölepingu või töösuhte alusel, ei kujuta endast niisugust objektiivset põhjust.

Allkirjad