



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kaheksas koda)

13. märts 2014\*

Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 1999/70/EÜ — Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtjalise töö kohta — Ülikoolid — Abiõppejõud — Järjestikused tähtjalised töölepingud — Klausli 5 punkt 1 — Meetmed, mille eesmärk on hoida ära tähtjaliste lepingute kasutamise kuritarvitamist — Mõiste „objektiivsed alused”, mis õigustavad selliseid lepinguid — Klausel 3 — Mõiste „tähtjatu tööleping” — Sanktsioonid — Õigus hüvitisele — Tähtjatu töölepingu alusel töötavate töötajate erinev kohtlemine

Kohtuasjas C-190/13,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Hispaania) 4. aprilli 2013. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 15. aprillil 2013, menetluses

**Antonio Márquez Samohano**

*versus*

**Universitat Pompeu Fabra,**

EUROOPA KOHUS (kaheksas koda),

koosseisus: koja president C. G. Fernlund, kohtunikud A. Ó Caoimh (ettekandja) ja E. Jarašiūnas,

kohtujurist: M. Szpunar,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Universitat Pompeu Fabra, esindaja: *abogado* E. Arranz Serrano,
- Hispaania valitsus, esindaja: M. J. García-Valdecasas Dorrego,
- Euroopa Komisjon, esindajad: L. Lozano Palacios ja D. Martin,

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

\* Kohtumenetluse keel: hispaania.

on teinud järgmise

### **otsuse**

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab 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 oleva, 18. märtsil 1999. aastal sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe”) klauslite 3 ja 5 tõlgendamist.
- 2 Eelotsusetaotlus on esitatud A. Márquez Samohano ja tema tööandja Universitat Pompeu Fabra (edaspidi „UPF”) vahelises kohtuasjas, mis käsitleb esimest teisega sidunud töölepingute kvalifitseerimist.

### **Õiguslik raamistik**

#### *Liidu õigus*

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

„Käesoleva kokkuleppe pooled tunnistavad, et määramata tähtajaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhete vorm tööandjate ja töötajate vahel. Samuti tunnistavad nad, et teatavatel juhtudel vastavad tähtajalised töölepingud nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele.

Käesolevas kokkuleppes määratakse kindlaks tähtajalise töö üldpõhimõtted ja miinimumnõuded, tunnistades, et nende üksikasjalikul rakendamisel tuleb arvestada konkreetse riigi, sektori ja hooaja erijooni. Kokkulepe näitab tööturu osapoolte soovi luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitses neid diskrimineerimise eest, ja kasutada tähtajalisi töölepinguid tööandjatele ja töötajatele vastuvõetaval alusel.”

- 6 Raamkokkuleppe üldkaalutluste punktid 8 ja 10 on sõnastatud järgmiselt:

„8. teatavate sektorite, kutse- ja tegevusalade puhul on tähtajalised töölepingud tüüpiline töötamise vorm ning võivad sobida nii tööandjatele kui ka töötajatele;

[...]

10. käesoleva kokkuleppe kohaselt tuleks selle üldpõhimõtete, miinimumnõuete ja sätete kohaldamise kord kehtestada liikmesriikidel ja tööturu osapooltel, et arvestada iga liikmesriigi olukorda ning konkreetsete sektorite ja ametite erijooni, kaasa arvatud hooajalise tegevuse puhul.”

- 7 Raamkokkuleppe klausli 1 „Eesmärk” kohaselt on raamkokkuleppe eesmärk esiteks parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamise, ning teiseks luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.
- 8 Raamkokkuleppe klausli 2 „Reguleerimisala” punktis 1 on sätestatud, et kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.
- 9 Raamkokkuleppe klauslis 3 „Mõisted” on sätestatud:
- „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” [mõiste „alaline töötaja” asemel on edaspidi kasutatud täpsemat vastet „tähtajatu töölepingu alusel töötav 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 tähtajatu töölepingu alusel töötavat töötajat, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale.”
- 10 Raamkokkuleppe klausli 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte” punktis 1 on sätestatud:
- „Töötingimuste osas ei kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid tähtajatu töölepingu alusel töötavaid töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.”
- 11 Raamkokkuleppe klauslis 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks” on ette nähtud:
- „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 tähtajaliste 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 tähtajalisi töölepinguid või töösuheteid:
    - a) loetakse järjestikusteks;
    - b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.”

## Hispaania õigus

### Ülikoolidele kohaldatavad õigusnormid

- 12 21. detsembri 2001. aasta konstitutsioonilise ülikooliseaduse nr 6/2001 (Ley Orgánica 6/2001 de Universidades) (*Boletín Oficial del Estado*, edaspidi „BOE”, nr 307, 24.12.2001, lk 49400), muudetud 12. aprilli 2007. aasta konstitutsioonilise seadusega nr 7/2007 (BOE nr 89, 13.4.2007) (edaspidi „seadus 6/2001”), artiklis 48 on ette nähtud:

„1. Ülikoolid võivad õppejõude ja teadustöötajaid tööle võtta töölepingu alusel ülikoolide puhul kehtiva töölevõtmise erikorra alusel, mis on sätestatud käesoleva seadusega, või vastavalt töötajate põhimääruses [(*Estatuto de los Trabajadores*)] nende töötajate asendamist reguleerivale korrale, kellel säilib õigus oma töökohale. Samuti võivad ülikoolid teadus- või tehniliste projektide teostamiseks tööle võtta teadus-, tehnilisi või muid töötajaid kindla töö tegemiseks või kindlaksmääratud teenistusülesannete täitmiseks sõlmitud lepingu alusel.

Ülikoolid võivad nimetada ka emeriitprofessoreid käesolevas seaduses kehtestatud tingimustel.

2. Ülikoolide puhul kehtiva töölevõtmise erikorra alusel võetakse tööle assistente, doktorikraadiga abiõppejõude, doktorikraadiga lepingulisi õppejõude, abiõppejõude ja külalisõppejõude.

Kõnealust lepinguga töölevõtmise korda reguleeritakse käesoleva seaduse ja selle rakendusnormidega; täiendavalt kohaldatakse ka konsolideeritud seadust, millega kehtestatakse töötajate põhimäärus [(Ley del Estatuto de los Trabajadores)] ja mis on heaks kiidetud kuninga 24. märtsi 1995. aasta seadusandliku dekreediga 1/1995 [(BOE nr 75, 29.3.1995, lk 9654)], ning selle seaduse rakendusnorme.

[...]”.

- 13 Seaduse 6/2001 artikkel 53 „Abiõppejõud” on sõnastatud järgmiselt:

„Abiõppejõudude töölevõtmine toimub vastavalt järgmistele sätetele:

- a) lepingu võib sõlmida tunnustatud pädevusega spetsialistidega, kes tõendavad, et nad tegutsevad oma kutsealal väljaspool ülikooli akadeemilist raamistikku;
  - b) lepingu eesmärk on täita õppeülesandeid, mille kaudu tuuakse nende teadmised ja kutsealane kogemus ülikooli;
  - c) leping on tähtajaline ja osalise tööajaga;
  - d) lepingu kestus on kolm kuud, pool aastat või aasta ja seda võib pikendada sama pikaks ajavahemikuks, tingimusel et jätkuvalt on tõendatud, et isik tegutseb oma kutsealal väljaspool ülikooli akadeemilist raamistikku”.
- 14 Kuninga 30. aprilli 1985. aasta dekreediga 898/1985 ülikooli õppejõudude suhtes kohaldatava korra kohta (Real Decreto 898/1985 sobre régimen del profesorado universitario) (BOE nr 146, 19.6.1985, lk 18927) artikli 20 põhikohtuasja asjaoludele kohaldatavas redaktsioonis on sätestatud:

„Artikkel 20. Abiõppejõud

1. Ülikoolid võivad oma põhikirjas ette nähtud tingimustel ja oma eelarve piirides täis- või osalise tööajaga tähtajaliselt tööle võtta abiõppejõude tunnustatud pädevusega spetsialistide hulgast, kes tavaliselt tegutsevad oma kutsealal väljaspool ülikooli.

2. Eelmises lõikes kasutatud väljend „tavaliselt tegutsevad oma kutsealal” tähendab seda, kui isik on väljaspool ülikooli raamistikku tegelenud mis tahes tasustatava kutsetegevusega, milleks annab õiguse isikul olev diplom, vähemalt kolme aasta vältel nende viie aasta jooksul, mis eelnevad ülikooli poolt tema töölevõtmisele abiõppejõuna.

Olenemata eelmises lõikes sätestatust võivad ülikoolid põhikirjas vastavaks juhuks ette nähtud tingimustel võtta tööle tunnustatud pädevusega isikuid.

[...]

9. Ülikoolide põhikirjades määratakse kindlaks nende lepingute maksimaalne kestus, see, kas leping on pikendatav või mitte, võimalike järjestikuste pikendamiste tingimused ja pikendamiste maksimaalne arv.

[...]

10. Lepingus ette nähtud tähtaja saabumisel lõpeb leping automaatselt, ilma et oleks vaja ette teatada, välja arvatud juhul, kui pooled on varem kokku leppinud lepingu pikendamises põhikirjas lubatud või lühemaks ajavahemikuks.

11. Abiõppejõudude lepingu lõppemine kokku lepitud tähtaja saabumisel ei anna õigust hüvitisele, kui põhikirjas ei ole sätestatud teisiti.

[...]

15. Abiõppejõudude lepingud lõpevad mitte ainult käesoleva artikli lõikes 10 nimetatud tingimustel, vaid ka juhul, kui tööle võetud õppejõud jõuab vanaduspensionini ikka, ja muudel juhtudel, mis võivad olla põhikirjas ette nähtud ja mis ei kujuta endast õiguse kuritarvitamist.”

15 19. veebruari 2003. aasta seaduses 1/2003 Kataloonia ülikoolide kohta (Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña) (BOE nr 60, 11.3.2003, lk 9404) on ette nähtud:

„Artikkel 43. Liikmeskond

1. Ülikooli liikmeskonna moodustavad ülikooli õppejõud ja töötajad, kes on vastavalt käesolevas seaduses ette nähtud kategooriatele töölepinguga alaliselt või tähtajaliselt tööle võetud.

2. Oma pädevuse teostamisel peavad ülikoolid tagama, et alaliselt tööle võetud töötajatel on samad õigused kui ülikooli õppejõududel, kui riigi alusnormides ei ole sätestatud teisiti.

Artikkel 44. Tööle võetud õppejõud

1. Alaliselt tööle võetud õppejõud on korralised professorid, erakorralised professorid ja dotsendid.

2. Tähtajaliselt tööle võetud õppejõud on lektorid, assistendid, abiõppejõud, külalisõppejõud ja emeriitprofessorid.

[...]

Artikkel 50. Abiõppejõud

Abiõppejõud võetakse tähtajaliselt ja lepinguliselt osalise tööajaga ülikoolis õppeülesannete täitmiseks tööle tunnustatud pädevusega spetsialistide hulgast, kes tõendavad, et nad tegutsevad oma kutsealal väljaspool ülikooli. Neil on oma pädevusalas täielik õppeülesannete täitmise õigus.”

- 16 Universitat Pompeu Fabra põhikirjas, mis on heaks kiidetud 9. septembri 2003. aasta dekreediga 209/2003 (*BOE* nr 266, 6.11.2003, lk 39397) ja mida on muudetud 9. novembri 2010. aasta kokkuleppega GOV/203/2010, on sätestatud:

„Jagu 6. Õppeülesandeid täitvad töötajad

[...]

Peatükk 2. Õppejõudkond

Artikkel 93. Õiguslik kord

93.1. [UPF-i] õppejõudkonda reguleerivad seadus [6/2001] ja selle rakendussätted, Kataloonia Generalitadi vastu võetud mis tahes sätted, üldine avaliku teenistuse seadus ning käesolev põhikiri ja selle rakendussätted.

93.2. Tööle võetud õppejõududele kehtivad seaduse [6/2001] ja Kataloonia ülikoole käsitleva [19. veebruari 2003. aasta] seaduse [1/2003] sätted ning nende rakendussätted; täiendavalt kohaldatakse töötajate põhimäärust ja selle rakendussätteid, käesolevat põhikirja ja kehtivat kollektiivlepingut.

[...]

Jagu 1. Tööle võetud õppejõudArtikkel 101. Lepingute liigid ja kestus

[...]

101.3. Abiõppejõud võetakse tähtajaliselt ja osalise tööajaga ülikoolis konkreetsete õppeülesannete täitmiseks tööle tunnustatud pädevusega spetsialistide hulgast, kes tõendavad, et nad tegutsevad oma kutsealal väljaspool ülikooli. Leping sõlmitakse seaduses [6/2001] kehtestatud tähtajaks ja seda võib pikendada sama pikkadeks ajavahemikeks, tingimusel et kutsetegevusega tegelemist puudutavad nõuded on jätkuvalt täidetud.”

- 17 Kataloonia avalik-õiguslike ülikoolide õppejõududele ja teaduritele 10. oktoobrist 2006 kuni 31. detsembrini 2009 kehtinud kollektiivlepingu artikli 16 lõikes 3 on sätestatud:

„Abiõppejõu töölevõtmiseks korraldataval konkursil osalemiseks vajalik kutsetegevusega tegelemist puudutav nõue loetakse täidetuks, kui kandidaadid tõendavad, et nad on tegelenud kutsetegevusega viimase nelja aasta jooksul vähemalt kaks aastat kellegi juures või iseseisvalt või mis tahes muul viisil, milles iga ülikool võib kokku leppida vastava ettevõttekomiteega”.

Tähtajalistele töötajatele kohaldatavad üldnormid

- 18 Kuninga seadusandliku dekreediga 1/1995, millega kiidetakse heaks töötajate põhimääruse konsolideeritud tekst (redaktsioonis, mis tuleneb kuninga 16. juuni 2010. aasta dekreetseadusest 10/2010, millega kehtestatakse tööturu reformi kiireloomulised meetmed (Real Decreto-ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo) (*BOE* nr 147, 17.6.2010, lk 51699, edaspidi „töötajate põhimäärus”) ja mis kehtib alates 18. juunist 2010), artikli 15 lõigetes 3 ja 5 on sätestatud:

„3. Kui tähtajaline leping on sõlmitud seadusest kõrvale hoidudes, loetakse leping sõlmituks tähtajatult.

[...]

5. Ilma et see mõjutaks käesoleva artikli lõike 1 punktis a ning lõigetes 2 ja 3 sätestatud, muutuvad töötajad, kes on [30] kuu jooksul töötanud enam kui [24] kuud – olenemata sellest, kas see on toimunud katkematult või katkestustega – samal või erineval töökohal ühe ja sama ettevõtja või ettevõtjate kontserni juures otse või ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja kaudu kahe või enama tähtajalise lepingu alusel – olenemata sellest, kas tähtajaliste lepingute tingimused on samad või mitte –, tähtajatu töölepingu alusel töötavateks töötajateks.

[...]”.

- 19 Töötajate põhimääruse 15. lisasäte „Piiratud kestuse kohaldamine lepingule, mis on sõlmitud kindla töö tegemiseks või kindlaksmääratud teenistusülesannete täitmiseks, ja järjestikustele lepingutele avalik-õigusliku isikuga” (muudetud 17. septembri 2010. aasta seaduse 35/2010, millega kehtestatakse tööturu reformi kiireloomulised meetmed (BOE nr 227, 18.9.2010, lk 79326), mis jõustus 19. septembril 2010, artikli 1 lõikega 6) on sõnastatud järgmiselt:

„1. Käesoleva seaduse artikli 15 lõike 1 punktis a kindla töö tegemiseks või kindlaksmääratud teenistusülesannete täitmiseks sõlmitud lepingu maksimaalse kestuse kohta sätestatu ja artikli 15 lõikes 5 järjestikuste lepingute suhtes kehtivate piiride kohta sätestatu tekitavad tagajärgi avalik-õiguslikele isikutele ja nendega seotud või nendest sõltuvatele avalik-õiguslikele organisatsioonidele, ilma et see mõjutaks põhiseadusest tuleneva võrdsuse põhimõtte ning teenete ja võimete arvessevõtmise põhimõtte kohaldamist avalikus sektoris töö saamisel, mistõttu see artikkel ei takista järgida kohustust täita asjaomased töökohad vastavalt kohaldatavates õigusnormides sätestatule tavamenetluse abil.

Seda arvestades säilitab töötaja oma töökoha seni, kuni see täidetakse eespool nimetatud menetlusi järgides, ning see tähendab töösuhte lõppemist, välja arvatud juhul, kui töötaja asub vastava valikumenetluse eduka läbimise tulemusel tööle avalikus sektoris.

[...]

3. Järjestikuste lepingute suhtes kehtiva, artikli 15 lõikes 5 ette nähtud piiri kohaldamisel võetakse arvesse ainult lepinguid, mis on sõlmitud iga avalik-õigusliku isiku pädevusalas, välja arvatud avalik-õiguslikud organisatsioonid, ametid ja muud iseseisvatest juriidilistest isikutest avalik-õiguslikud üksused, mis on avalik-õigusliku isikuga seotud või sellest sõltuvad. Igal juhul ei ole artikli 15 lõige 5 kohaldatav töölepingu erikorra suhtes, mis on sätestatud seaduses [6/2001] või mis tahes muus seadusjõuga normis”.

- 20 Vastavalt kuninga 10. veebruari 2012. aasta dekreetseadusele 3/2012, millega kehtestatakse tööturu reformi kiireloomulised meetmed (Real Decreto-Ley 1/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), peatati töötajate põhimääruse artikli 15 lõike 5 kohaldamine kuni 31. detsembrini 2012.

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

- 21 A. Márquez Samohano sõlmis UPF-iga töölepingu, mille alusel ta võeti osalise tööajaga tööle abiõppejõuna ajavahemikuks 30. septembrist 2008 kuni 29. septembrini 2009. Töölepingut pikendati kolm korda: kõigepealt 21. septembrini 2010, seejärel 21. septembrini 2011 ja lõpuks 28. juulini 2012. Põhikohtuasjas käsitletava töösuhte käigus muudeti tema töötundide arvu, nii et viimases sõlmitud töölepingus jõudis see kuue tunnini nädalas.
- 22 UPF teatas 29. juunil 2012 põhikohtuasja hagejale, et tema töösuhte lõpeb 28. juulil 2012.

- 23 Hageja esitas samal päeval avalduse oma töölepingu pikendamiseks.
- 24 UPF-i rektor teatas 29. juulil 2012 A. Márquez Samohanole, et tema töösuhe oli samal päeval lõppenud tähtajalise töölepingu lõppemise tõttu vastavalt seaduse 6/2001 artiklis 53 ja kuninga dekreeedi 898/1985 artiklis 20 sätestatule ning et järelikult ei ole hageja töölevõtmisel ega töölepingu lõppemisel õigusnorme rikutud.
- 25 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et esimese töölepingu sõlmimisel kirjutas põhikohtuasja hageja alla deklaratsioonile, mille kohaselt ta kavatses abiõppejõuna töötamise ühitada kutsetegevusega erasektoris. A. Márquez Samohano ei kirjutanud hiljem alla ühelegi muule sellisele deklaratsioonile ja talle ei esitatud selle kohta ka järelepärimisi. Samuti andis ta oma ülemustele teada, et töö ülikoolis on tema põhitegevus.
- 26 Põhikohtuasja hageja esitas 13. septembril 2012 Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelonale UPF-i peale hagi, milles ta palus oma töölepingu lõpetamise tühistada või teise võimalusena tuvastada, et see on tühine. Peamiselt väidab hageja, et tema tööleping ja selle hilisemad pikendamised on õigusvastased ning need sõlmiti seadusest kõrvale hoidudes põhjusel, et esiteks ei olnud täidetud tema abiõppejõuna töölevõtmiseks õigusnormides ette nähtud nõuded ja teiseks ei esinenud asjaolusid, mis on siseriiklikes õigusnormides ette nähtud tähtajalise töölepingu sõlmimise eeldusena.
- 27 Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona tõdeb eelotsusetaotluses, et erinevalt tähtajaliste töölepingute suhtes kehtivatest üldnormidest ei sisalda ülikoolidele kohaldatavad õigusnormid, eelkõige seaduse 6/2011 artikkel 53 seoses abiõppejõudude töölevõtmisega ühtegi samaväärset õiguslikku meedet, et hoida ära järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitamist. Nendes õigusnormides ei ole ka ette nähtud objektiivseid aluseid selliste lepingute pikendamiseks ega kehtestatud lepingute maksimaalset kogukestust ega pikendamiste arvu. Täpsemalt ei ole käesolevas kohtuasjas kohaldatav töötajate põhimääruse artikli 15 lõige 5, mille kohaselt töötajad, kes on 30 kuu jooksul töötanud enam kui 24 kuud, võivad teatud tingimustel saada tähtajatu töölepingu. Seega näivad ülikoolide suhtes kehtivad siseriiklikud õigusnormid olevat raamkokkuleppe klausliga 5 vastuolus.
- 28 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab lisaks, et kui erasektoris on tähtajaline tööleping õigusvastane – olgu siis järjestikuste lepingute kuritarvitamise tõttu või seadusest kõrvalehoidumise tõttu, mis töötajate põhimääruse artikli 15 lõigete 3 ja 5 kohaselt tähendab, et leping loetakse sõlmituks tähtajatult –, võib tööandja töösuhete lõpetada üksnes koondamise teel, millega kaasneb seadusest tuleneva hüvitise maksmine. Seevastu avalikus sektoris sarnases olukorras võib tähtajatu töösuhe põhiseadusest tulenevat avalikus sektoris töö saamisel kohaldatavat võrdsuse põhimõtet ning teenete ja võimete arvessevõtmise põhimõtet arvestades lõppeda töötajate põhimääruse 15. lisasätte artikli 1 lõike 2 kohaselt mingisuguse hüvitiseta, põhjusel et asjaomase töötaja töökoht täideti või kaotati. Seega ei ole avaliku sektori „tähtajatu” (*por tiempo indefinido*) töölepingu alusel töötavad töötajad samastatud selle sektori „alaliste” (*fijos*) töötajatega, kellel ilma igasuguste ajaliste piirideta tööle võetud töötajatena on töölepingu lõppemise tagajärgede osas samad õigused nagu tähtajatu töölepingu alusel töötavatel töötajatel erasektoris. Neist töötajatest esimesi, keda kvalifitseeritakse „tähtajatu töölepingu alusel töötavaks, mitte alaliseks töötajaks”, koheldakse seega tegelikult samamoodi nagu tähtajalisi töötajaid.
- 29 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et mõiste „tähtajatu töölepingu alusel töötav, mitte alaline töötaja” ei vasta raamkokkuleppe klauslis 3 sisalduvale „tähtajatu töölepingu alusel töötava töötaja” määratlusele, kuna sellise töötaja töösuhe lõpeb konkreetse sündmuse saabumisel. Seetõttu tekib küsimus, kas selle mõiste alla kuuluvat töötajat tuleb seoses õigusega saada hüvitist tööandja poolt töösuhete ühepoolse lõpetamise korral kohelda samamoodi nagu avaliku sektori alalist töötajat või nagu erasektori töötajat, kes töötab tähtajatu töölepingu alusel.



30 Neil asjaoludel otsustas Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas [...] raamkokkuleppe [...] klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellised siseriiklikud õigusnormid nagu [...] seaduse [6/2001] artiklid 48 ja 53, milles ei ole ette nähtud järjestikuste töölepingute ajalist piirangut, on selle klausliga vastuolus, kui ei ole ühtegi siseriikliku õiguse meetet, mis võimaldaks ära hoida järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamist ülikooli õppejõudude puhul?
2. Kas [...] raamkokkuleppe klauslis 3 määratletud mõistet „tähtajatu töölepingu alusel töötav töötaja” tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune õigusnorm, nagu on ette nähtud töötajate põhimääruse 15. lisäette artikli 1 lõikes 2, milles on sätestatud, et töötaja tööleping võib lõppeda, kui töödandjast avalik-õiguslik isik täidab töökoha, millel töötaja töötab?
3. Kui siseriikliku õiguse sobiva meetmena tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise ärahoidmiseks ja selle eest karistamiseks on nähtud erasektoris tähtajatu töölepingu alusel töötavana tunnustatud töötajatele ette õigus saada hüvitist juhul, kui tööleping lõpetatakse nende isikust sõltumatul põhjusel, kuid avalikus sektoris ei ole ühtegi samaväärset meetet ette nähtud, siis kas see, kui erasektoris tähtajatu töölepingu alusel töötavatele töötajatele õigusnormides ette nähtud hüvitise saamise õigust tunnustatakse ka avalikus sektoris tähtajatu töölepingu alusel töötavate töötajate puhul, kujutab endast vajalikku meetet [...] raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses?”

### **Eelotsuse küsimuste analüüs**

#### *Esimene küsimus*

- 31 Esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid nagu need, mis on kõne all põhikohtuasjas ja mis võimaldavad ülikoolidel pikendada abiõppejõududega sõlmitud järjestikuseid tähtjalisi töölepinguid igasuguste piiranguteta lepingute maksimaalsele kogukestusele ja pikendamiste arvule.
- 32 Hispaania valitsus väidab, et see küsimus on vastuvõetamatu kahel põhjusel.
- 33 Esiteks puudub küsimusel igasugune seos põhikohtuasja esemega. Eelotsusetaotluse esitanud kohtule esitatud nõudes piirdus põhikohtuasja hageja nimelt väitmisega, et tema tähtjalised töölepingud sõlmiti töötajate põhimääruse artikli 15 lõike 3 tähenduses seadusest kõrvale hoidudes, põhjusel et tema abiõppejõuna töölevõtmiseks õigusnormides ette nähtud nõuded ei olnud täidetud ja teiseks ei esinenud asjaolusid, mis on seaduses ette nähtud tähtjalise töölepingu sõlmimise eeldusena. Seadusest kõrvalehoidumine ei ole aga raamkokkuleppe reguleerimise ese.
- 34 Teiseks ei ole raamkokkuleppe abiõppejõududega sõlmitud tähtjalistele töölepingutele kohaldatav. Käesolevas asjas puudub nimelt võrreldav tähtajatu töölepingu alusel töötav töötaja raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses. Pealegi ei saa abiõppejõuga sõlmitud tähtjalist töölepingut oma laadilt raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses kuritarvitada. Kuna niisuguse õppejõu tegevus toimub tunnustatud pädevusega spetsialisti ülikoolivälisele tegevusele lisaks, ei saa järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamine huvitatud isikut mingil juhul ebakindlasse olukorda asetada.
- 35 Tuleb märkida, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamist puudutavad küsimused, mis siseriiklik kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille paikapidavuse kontrollimine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne,

on asjakohased. Euroopa Kohus võib liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotlusele vastamast keelduda vaid siis, kui on ilmne, et taotletav liidu õiguse tõlgendus ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, või ka juhul, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi ja õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (vt eelkõige 22. juuni 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-188/10 ja C-189/10: Melki ja Abdeli, EKL 2010, lk I-5667, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 11. aprilli 2013. aasta otsus kohtuasjas C-290/12: Della Rocca, punkt 29).

- 36 Käesoleval juhul piisab aga tõdemisest, et esiteks olenemata sellest, kuidas on sõnastatud põhikohtuasja hageja poolt eelotsusetaotluse esitanud kohtule esitatud nõue, ilmneb eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud andmetest selgelt, et hageja sõlmis mitu järjestikust tähtjalist töölepingut, mida raamkokkuleppe klausel 5 just reguleeribki. Sellele klauslile antav tõlgendus võib seega ilmselgelt olla põhikohtuasja lahendamiseks tarvilik. Teiseks puudutab väide, et selline abiõppejõud nagu hageja ei kuulu raamkokkuleppe kohaldamisalasse, esitatud küsimusele antavat sisulist vastust, mitte küsimuse vastuvõetavust.
- 37 Neil asjaoludel tuleb asuda seisukohale, et esimene küsimus on vastuvõetav.
- 38 Sisu kohta tuleb sissejuhatuseks märkida, et raamkokkuleppe klausli 2 punkti 1 sõnastusest endast nähtub, et selle kohaldamisala on määratletud laialt, kuivõrd selles on üldsõnaliselt mainitud, et raamkokkuleppet kohaldatakse „tähtjaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas”. Pealegi hõlmab raamkokkuleppes kasutatud mõiste „tähtjalised töötajad” määratlus, mis on ära toodud selle klausli 3 punktis 1, kõiki töötajaid, tegemata vahet sõltuvalt sellest, kas tööandja, kellega nad on seotud, kuulub avalikku või erasektoris (4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt, EKL 2006, lk I-6057, punkt 56, ning eespool viidatud kohtuotsus, punkt 34).
- 39 Sellest järeldub, et niisugune töötaja nagu ülikooli abiõppejõud, kelle tööleping peab siseriiklike õigusnormide kohaselt olema tingimata sõlmitud määratud tähtjaks, kuulub raamkokkuleppe kohaldamisalasse.
- 40 Selles suhtes ei ole vastupidi Hispaania valitsuse väidetele tähtsust asjaolul, et niisugusel töötajal puudub võrreldav tähtjatu töölepingu alusel töötav töötaja või et sellise töötaja puhul ei saa olla tegemist kuritarvitavate järjestikuste tähtjaliste töölepingutega. Niisugused kaalutlused on nimelt asjakohased ainult raamkokkuleppe klauslite 4 ja 5 võimaliku rikkumise tuvastamisel, kusjuures neist klauslitest esimene puudutab võrreldes tähtjatu töölepingu alusel töötavate töötajatega tähtjaliste töötajate diskrimineerimise keelu põhimõtte järgimist ning teine järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise ärahoidmiseks mõeldud meetmeid. Kõnealused kaalutlused ei ole seevastu asjakohased, et teha kindlaks raamkokkuleppe kohaldamisala, mis on määratletud raamkokkuleppe klausli 2 punktis 1 koostoimes klausli 3 punktiga 1.
- 41 Tuleb mainida, et raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 eesmärk on rakendada ühte selle raamkokkuleppega taotletavatest eesmärkidest ehk reguleerida järjestikuste tähtjaliste töölepingute või -suhete kasutamist, mida käsitatakse töötajate kahjuks toimuva kuritarvitamise võimaliku allikana, kehtestades selleks teatava arvu minimaalseid kaitsesätteid, mille eesmärk on vältida töötajate olukorra ebakindlaks muutumist (vt eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 63; 23. aprilli 2009. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-378/07-C-380/07: Angelidaki jt, EKL 2009, lk I-3071, punkt 73, ning 26. jaanuari 2012. aasta otsus kohtuasjas C-586/10: Küçük, punkt 25).
- 42 Nii on raamkokkuleppe selles sättes liikmesriikidele pandud kohustus kehtestada järjestikuste tähtjaliste töölepingute või -suhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise ärahoidmiseks tõhusalt ja siduvalt vähemalt ühe nendest meetmetest, mis on selles sättes loetletud, kui siseriiklikus õiguses ei ole ette nähtud samaväärseid juriidilisi meetmeid. Selle klausli punkti 1 alapunktides a–c loetletud

meetmed, mida on kolm, puudutavad objektiivseid aluseid, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete pikendamist, nende järjestikuste töölepingute või -suhete maksimaalset kogukestust ja pikendamiste arvu (vt eespool viidatud kohtuotsused Angelidaki jt, punkt 74, ning Küçük, punkt 26).

- 43 Käesoleval juhul on selge, et põhikohtuasja hagejale kehtivad õigusnormid, eelkõige UPF-i põhikiri ei sisalda ühtegi samaväärset juriidilist meetet raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tähenduses ning selles ei ole ka klausli 5 punkti 1 alapunktide b ja c kohaselt kehtestatud mingeid piiranguid selliste tähtjaliste töölepingute maksimaalsele kogukestusele ja pikendamiste arvule, mida ülikoolid sõlmivad abiõppejõududega.
- 44 Neil asjaoludel tuleb analüüsida, millises ulatuses võib niisuguste töölepingute pikendamine olla põhjendatav objektiivse alusega raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses.
- 45 Kohtupraktika kohaselt tuleb mõistet „objektiivne alus” mõista nii, et sellega on mõeldud täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad teatud kindlat tegevust ning on loomult seega sellised, mis võivad õigustada järjestikuste tähtjalise töölepingute kasutamist selles konkreetsetes olukorras. Sellised asjaolud võivad tuleneda muu hulgas selliste tööülesannete eripärast, mille täitmiseks lepingud on sõlmitud, ja nimetatud tööülesannete olemuslikest tunnusjoontest või kui see on asjakohane, siis liikmesriigi sotsiaalpoliitika õiguspärase eesmärgi saavutamise vajadusest (eespool viidatud kohtuotsused Angelidaki jt, punkt 96 ja seal viidatud kohtupraktika, ning Küçük, punkt 27).
- 46 Seevastu ei ole käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis lahtiseletatud nõuetega kooskõlas selline siseriiklik õigusnorm, mis piirdub järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamise lubamisega seaduse või määrusega üldisel ja abstraktsel viisil (eespool viidatud kohtuotsused Angelidaki jt, punkt 97 ja seal viidatud kohtupraktika, ning Küçük, punkt 28).
- 47 Nimelt ei võimalda selline puhtformaalne õigusnorm välja selgitada objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, mille alusel kontrollida, kas selliste lepingute pikendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele, kas see on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik. Selline õigusnorm tekitab seega reaalse ohu, et seda liiki lepingute kasutamist võidakse kuritarvitada, mistõttu ei ole see kooskõlas raamkokkuleppe eesmärgi ja kasuliku mõjuga (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsused Angelidaki jt, punktid 98 ja 100 ja seal viidatud kohtupraktika, ning Küçük, punkt 29).
- 48 Põhikohtuasjas käsitletavatest õigusnormidest – nagu neid on kirjeldatud eelotsusetaotluses – ilmneb siiski, et ülikoolide poolt niisuguste abiõppejõududega nagu põhikohtuasja hageja tähtjaliste töölepingute sõlmimine ja pikendamine on põhjendatud vajadusega anda „tunnustatud pädevusega spetsialistidele”, kes tegutsevad oma kutsealal väljaspool ülikooli, konkreetsete õppeülesannete osalise tööajaga täitmine, selleks et nad tooksid oma teadmised ja kutsealase kogemuse ülikooli, luues sel viisil koostöö ülikooli õppekeskkonna ja kutsealase keskkonna vahel. Nende õigusnormide kohaselt peab abiõppejõud olema tegelenud tasustatava kutsetegevusega – milleks annab õiguse isikul olev diplom – vähemalt mitme aasta vältel konkreetselt määratletud ajavahemiku jooksul, mis eelnevad tema töölevõtmisele ülikooli poolt. Kõnealuseid töölepinguid sõlmitakse ja pikendatakse pealegi tingimusel, et kutsetegevusega tegelemist puudutavad nõuded on jätkuvalt täidetud ja lepingud peavad lõppema, kui asjaomane abiõppejõud jõuab vanaduspensioni ikka.
- 49 Seega, kui kontrolli tulemusel, mille eelotsusetaotluse esitanud kohus, kellel on siseriikliku õiguse tõlgendamise ainupädevus, peab läbi viima, ei ilmne vastupidist, siis näib, et kõnealustes õigusnormides on ette nähtud täpsed ja konkreetsed asjaolud, mille esinemise korral võib tähtjalisi töölepinguid abiõppejõudude töölevõtmiseks sõlmida ja pikendada, ning et need vastavad tegelikule vajadusele.

- 50 Täpsemalt selgub, et niisugused tähtajalised lepingud on sobivad, et saavutada taotletav eesmärk, mis seisneb spetsiifilistes valdkondades ülikooli õppetöö rikastamises tunnustatud spetsialistide kogemusega, kuivõrd need lepingud võimaldavad arvesse võtta nii huvitatud isikute pädevuse arenemist asjaomastes valdkondades kui ka ülikoolide vajaduste muutumist.
- 51 Sellega seoses tuleb märkida, et kuigi tähtajatud töölepingud kujutavad endast töösuhete üldist vormi, on raamkokkuleppes endas tunnustatud – nagu nähtub selle preambuli teisest ja kolmandast lõigust ning üldkaalutluste punktidest 8 ja 10 –, et teatud sektorite, kutse- ja tegevusalade puhul on tähtajalised töölepingud tüüpiline töötamise vorm (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 61; 15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-268/06: Impact, EKL 2008, lk I-2483, punkt 86, ning 15. märtsi 2012. aasta otsus kohtuasjas C-157/11: Sibilio, punkt 38).
- 52 Pealegi, võttes arvesse asjaolu, et abiõppejõu töökoha saamiseks peab huvitatud isik tingimata tegelema kutsetegevusega väljaspool ülikooli ja et ta võib oma õppeülesandeid täita ainult osalise tööajaga, ei selgu ka, et niisugune tähtajaline tööleping võiks sellisel kujul kahjustada raamkokkuleppe eesmärki, milleks on töötajate kaitse tööalase ebakindluse eest.
- 53 Seetõttu tuleb tõdeda, et nagu väitsid kõik Euroopa Kohtule kirjalikke seisukohti esitanud huvitatud isikud, osutuvad niisugused siseriiklikud õigusnormid nagu need, mis on kõne all põhikohtuasjas ja mis võimaldavad ülikoolidel pikendada abiõppejõududega sõlmitud järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, raamkokkuleppe klausli 5 punktiga 1 kooskõlas olevaks, kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu läbiviidava kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist.
- 54 Sellegipoolest tuleb rõhutada, et kuigi üldjuhul võib põhikohtuasjas kõne all olevates siseriiklikes õigusnormides ette nähtud objektiivne alus olla lubatav, peavad pädevad ametiasutused tagama, et nende siseriiklike õigusnormide konkreetne kohaldamine oleks kooskõlas raamkokkuleppe nõuetega ning seda asjaomase tegevuse eripära ja selle teostamise tingimusi arvestades. Asjaomase siseriikliku õigusnormi kohaldamisel peab kõnealustel ametiasutustel olema seega võimalik välja selgitada objektiivsed ja läbipaistvad kriteeriumid, mille alusel kontrollida, kas selliste lepingute pikendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele ning kas see on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik (vt eespool viidatud kohtuotsus Küçük, punkt 34).
- 55 Sellega seoses tuleb märkida, et tähtajaliste töölepingute või -suhete pikendamine selliste vajaduste rahuldamiseks, mis ei ole tegelikult mitte ajutised, vaid – vastupidi – pidevad ja kestvad, ei ole raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses õigustatud (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Küçük, punkt 36).
- 56 Nimelt läheks tähtajaliste töölepingute või -suhete selline kasutamine otseselt vastuollu eeldusega, millele tugineb raamkokkulepe ja mille kohaselt on tähtajatud töölepingud töösuhete üldine vorm, isegi kui tähtajalised töölepingud on tüüpiline töötamise vorm teatavate sektorite või kutse- ja tegevusalade puhul (vt eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 61, ning Küçük, punkt 37).
- 57 Ainuüksi asjaolu, et abiõppejõududega sõlmitud tähtajalisi töölepinguid pikendatakse eesmärgiga katta ülikoolide korduv või pidev vajadus vastavas valdkonnas ning et niisuguse vajaduse saaks rahuldada ka tähtajatu töölepinguga, ei välista siiski objektiivse aluse esinemist raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tähenduses, kuivõrd kõnealuse õpetamistegevuse laad ja olemuslikud tunnusjooned võivad käsitletavas kontekstis põhjendada tähtajaliste töölepingute kasutamist. Kuigi abiõppejõududega sõlmitud tähtajalised töölepingud katavad ülikoolide pidevat vajadust, kuna abiõppejõud täidab tähtajalise töölepingu alusel selgelt määratletud tööülesandeid, mis kuuluvad ülikoolide tavapärase tegevuse hulka, on vajadus abiõppejõudude töölevõtmise järele siiski ajutine, sest eeldatakse, et õppejõud hakkab pärast lepingu lõppemist taas täisajaga oma kutsetegevusega tegelema (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Küçük, punktid 38 ja 50).

- 58 Seevastu ei tohiks niisuguseid tähtjalisi töölepinguid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, pikendada eesmärgiga täita pidevalt ja kestvalt, olgugi et osalise tööajaga, õppeülesandeid, mis tavaliselt kuuluvad korralise õppejõudkonna tegevuse hulka.
- 59 Seega peavad asjaomase liikmesriigi kõik ametiasutused, sealhulgas kohtud, oma vastava pädevuse raames tagama, et järgitakse raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a, kontrollides selleks konkreetselt, et abiõppejõududega sõlmitud järjestikuste tähtjaliste töölepingute või -suhete pikendamise eesmärk on katta ajutisi vajadusi ning et selliseid õigusnorme, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei kasutata tegelikult selleks, et rahuldada ülikoolide pidevat ja kestvat vajadust õppejõudude töölevõtmise järele (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsused Angelidaki jt, punkt 106, ning Kücük, punkt 39).
- 60 Kõiki eespool toodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid nagu need, mis on kõne all põhikohtuasjas ja mis võimaldavad ülikoolidel pikendada abiõppejõududega sõlmitud järjestikuseid tähtjalisi töölepinguid igasuguste piiranguteta lepingute maksimaalsele kogukestusele ja pikendamiste arvule, juhul kui – ja seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus – need lepingud on põhjendatud objektiivse alusega nimetatud klausli punkti 1 alapunkti a tähenduses. Sellegipoolest peab eelotsusetaotluse esitanud kohus ka konkreetselt kontrollima, et põhikohtuasjas oli järjestikuste tähtjaliste töölepingute pikendamise eesmärk tõepoolest katta ajutisi vajadusi ning et selliseid õigusnorme, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei kasutatud tegelikult selleks, et rahuldada pidevat ja kestvat vajadust õppejõudude töölevõtmise järele.

### *Teine ja kolmas küsimus*

- 61 Teise ja kolmanda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klauslit 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune õigusnorm, nagu on ette nähtud töötajate põhimääruse 15. lisasätte artikli 1 lõikes 2, mille kohaselt kehtib avaliku sektori töötajatele, kes on tööle võetud tähtjalise töölepingu alusel, mis on ületanud põhimääruse artikli 15 lõikes 5 kehtestatud maksimumkestuse, „tähtjatu töölepingu alusel töötavate, mitte alaliste töötajate” erikord, milles on ette nähtud, et kui tööandja täidab nende töökoha konkursimenetluse kohaselt, lõpeb nende töösuhe automaatselt, ilma et neil oleks õigust hüvitisele, samas kui nii erasektoris tähtjatu töölepingu alusel töötavatel töötajatel kui ka avaliku sektori alalistel töötajatel on sarnasel juhul õigus saada koondamishüvitist.
- 62 Tuleb tõdeda, et nagu väitsid kõik Euroopa Kohtule kirjalikke seisukohti esitanud huvitatud isikud, ei ole need küsimused põhikohtuasja lahendamiseks asjakohased, kuna need on hüpoteetilist laadi.
- 63 Nimelt, isegi kui möönda, et põhikohtuasjas võib tuvastada järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise, on eelotsusetaotluse esitanud kohus ise oma taotluses märkinud, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktidest 27 ja 43 ning esimese küsimuse sõnastusest, et nende lepingute tähtjatuks töölepinguks muutmine vastavalt töötajate põhimääruse artikli 15 lõikele 5 ei ole kohaldatav sellise abiõppejõu suhtes nagu põhikohtuasja hageja.
- 64 Järelikult on teine ja kolmas küsimus käesoleva kohtuotsuse punktis 35 osutatud kohtupraktikat arvestades vastuvõetamatud.

### **Kohtukulud**

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kaheksas koda) otsustab:

**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, lisas oleva, 18. märtsil 1999. aastal sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid nagu need, mis on kõne all põhikohtuasjas ja mis võimaldavad ülikoolidel pikendada abiõppejõududega sõlmitud järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid igasuguste piiranguteta lepingute maksimaalsele kogukestusele ja pikendamiste arvule, juhul kui – ja seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus – need lepingud on põhjendatud objektiivse alusega nimetatud klausli punkti 1 alapunkti a tähenduses. Sellegipoolest peab eelotsusetaotluse esitanud kohus ka konkreetselt kontrollima, et põhikohtuasjas oli järjestikuste tähtajaliste töölepingute pikendamise eesmärk tööpoolest katta ajutisi vajadusi ning et selliseid õigusnorme, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei kasutatud tegelikult selleks, et rahuldada pidevat ja kestvart vajadust õppejõudude töölevõtmise järele.**

Allkirjad