



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

3. juuli 2014*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 1999/70/EÜ — Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtjalise töö kohta — Merelaevandussektor — Parvlaevad, mis teostavad vedusid ühe liikmesriigi kahe sadama vahel — Järjestikused tähtjalised töölepingud — Klausli 3 punkt 1 — Mõiste „tähtjaline tööleping” — Klausli 5 punkt 1 — Meetmed, mille eesmärk on ennetada tähtjaliste lepingute kasutamise kuritarvitamist — Sanktsioonid — Muutumine tähtjatuks töösuhteks — Tingimused

Liidetud kohtuasjades C-362/13, C-363/13 ja C-407/13,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Corte suprema di cassazione (Itaalia) 3. aprilli 2013. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse 28. juunil ja 17. juulil 2013, menetlustes

Maurizio Fiamingo (C-362/13),

Leonardo Zappalà (C-363/13),

Francesco Rotondo jt (C-407/13)

versus

Rete Ferroviaria Italiana SpA,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

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

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: ametnik L. Carrasco Marco,

arvestades kirjalikus menetluses ja 7. mai 2014. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- M. Fiamingo ja L. Zappalà, esindaja: *avvocatessa* A. Notariani,
- F. Rotondo jt, esindajad: *avvocato* V. De Michele ja *avvocato* R. Garofalo,
- Rete Ferroviaria Italiana SpA, esindaja: *avvocato* F. Sciaudone,

* Kohtumenetluse keel: itaalia.

- Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistas *avvocato dello Stato* G. Albenzio,
- Poola valitsus, esindaja: B. Majczyna,
- Norra valitsus, esindajad: I. S. Jansen ja K. B. Moen,
- Euroopa Komisjon, esindajad: C. Cattabriga ja J. Enegren,

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

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlused käsitlevad 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 tähtjalise töö kohta (EÜT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtjalist tööd käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe”) klausleid 3 ja 5.
- 2 Taotlused on esitatud meremeestena tööle võetud töötajate ja nende tööandja, Rete Ferroviaria Italiana SpA (edaspidi „RFI”) vaheliste vaidluste raames töölepingute kvalifitseerimise üle, mis seovad ühtesid teistega.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 1999/70/EÜ

- 3 Direktiivi 1999/70 artikli 1 kohaselt on direktiivi eesmärk „jõustada [...] töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel [...] sõlmitud raamkokkulepe [...], mis on direktiivile lisatud”.
- 4 Raamkokkuleppe preambuli teine kuni neljas lõik on sõnastatud järgmiselt:

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

Käesolevas kokkuleppes määratakse kindlaks tähtjalise 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 tähtjaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest, ja kasutada tähtjalisi töölepinguid tööandjatele ja töötajatele vastuvõetaval alusel.

Käesolevat kokkulepet kohaldatakse tähtjaliste töötajate suhtes, välja arvatud need, kelle on andnud ettevõtte käsutusse ajutist tööjõudu vahendav asutus. Pooled soovivad kaaluda vajadust tööjõudu vahendava asutuse kaudu tehtavat tööd käsitleva kokkuleppe järele.”

5 Raamkokkuleppe üldkaalutluste punktides 6–8 ja 10 on märgitud:

- „6. määramata tähtajaga töölepingud on üldine töösuhete vorm ning need aitavad kaasa töötajate elukvaliteedi ja töö tulemuslikkuse paranemisele;
7. objektiivsetele alustele tuginevate tähtajaliste töölepingute kasutamine aitab vältida kuritarvitusi;
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.”

6 Raamkokkuleppe klauslis 1 „Eesmärk” on sätestatud:

„Käesoleva kokkuleppe eesmärk on:

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

7 Raamkokkuleppe klauslis 2 „Reguleerimisala” on ette nähtud:

- „1. Kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.
2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled võivad ette näha, et käesolevat kokkulepet ei kohaldata:
 - a) esialgse kutseõppega seotud tööpraktika ja töö käigus toimuva väljaõppe suhtes;
 - b) töölepingute ja töösuhete suhtes, mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integreerumis- ja ümberõppeprogrammi raames.”

8 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.

[...]”

9 Raamkokkuleppe klauslis 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks” on sätestatud:

„1. Järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate vajadusi arvestades ühe või mitu järgmistest meetmetest, juhul kui kuritarvituste vältimiseks puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed:

- a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;
- b) järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;
- c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.

2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled määravad vajaduse korral kindlaks, millistel tingimustel tähtjalisi töölepinguid või töösuheteid:

- a) loetakse järjestikusteks;
- b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.”

10 Raamkokkuleppe klausli 8 „Rakendussätted” punktis 2 on ette nähtud:

„Käesolev kokkulepe ei piira [liidu õiguse] erisätete ning eelkõige meeste ja naiste võrdset kohtlemist ja võrdseid võimalusi käsitlevate [liidu õiguse] sätete kohaldamist.”

Direktiiv 2009/13/EÜ

11 Nõukogu 16. veebruari 2009. aasta direktiivi 2009/13/EÜ, millega rakendatakse Euroopa Ühenduse Reederite Ühingu (ECSA) ja Euroopa Liidu Transporditöölise Ametiühingute Liidu (ETF) sõlmitud kokkulepet 2006. aasta meretöönormide konventsiooni kohta ja muudetakse direktiivi 1999/63/EÜ (ELT L 124, lk 30), artikkel 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Käesoleva direktiiviga rakendatakse lisas toodud meretranspordisektori tööturu osapooli esindavate organisatsioonide (Euroopa Ühenduse Reederite Ühing, ECSA ja Euroopa Liidu Transporditöölise Ametiühingute Liit, ETF) vahel 19. mail 2008. aastal sõlmitud kokkulepet [edaspidi „kokkulepe 2006. aasta MTNK kohta”] 2006. aasta meretöönormide konventsiooni [edaspidi „2006. aasta MTNK”] kohta.”

12 Kokkuleppe osas „Mõisted ja reguleerimisala” on sätestatud nii:

„1. Kui konkreetsetes sätetes ei ole sätestatud teisiti, kasutatakse käesolevas kokkuleppes järgmisi mõisteid:

[...]

- c) „meremees” – käesoleva kokkuleppe kohaldamisalasse kuuluva laeva pardal töötav või sellise laeva pardale mis tahes ülesannetes tööle võetud isik;

[...]

- e) „laev” – iga laev, v.a laev, mis sõidab üksnes sisevetes, kaitstud vetes või nendega vahetult piirnevates vetes ja aladel, kus kohaldatakse sadama eeskirju;

[...]

2. Käesolevat kokkulepet kohaldatakse kõikide meremeeste suhtes, välja arvatud juhul, kui on otseselt sätestatud teisiti.

[...]”

- 13 Kokkuleppe osa „Eeskirjad ja standardid” 2. jaotis „Teenistustingimused” sisaldab eeskirja 2.1., mis käsitleb „Meremeeste töölepingu[i]d”. Selle eeskirja standardi A.2.1. lõige 4 on sõnastatud järgmiselt:

„Iga liikmesriik võtab vastu seadused ja eeskirjad, milles määratakse, mis valdkondi peavad kõik nende seaduste alla kuuluvad meremeeste töölepingud sisaldama. Meremeeste töölepingud peavad igal juhul sisaldama järgmisi andmeid:

[...]

- c) meremehe töölepingu jõustumise koht ja kuupäev;

[...]

- g) lepingu lõpetamine ja lõpetamise tingimused, sealhulgas:

- i) kui leping on sõlmitud tähtajatult, siis tingimused, mis annavad kummalegi poolele õiguse leping lõpetada, samuti nõutav etteteatamisaeg, mis ei või olla laevaomaniku jaoks lühem kui meremehe jaoks;
- ii) kui leping on sõlmitud määratud tähtajaks, siis kindlaksmääratud lõpetamise kuupäev;
- iii) kui leping on sõlmitud konkreetseks reisiks, siis sihtsadam ja aeg, mis peab mööduma pärast saabumist, enne kui meremees töölt vabastatakse;

[...]”

- 14 Viimase osa „Lõppsätted” neljandas taandes on märgitud:

„Käesolev kokkulepe ei piira rangemate ja/või spetsiaalsete olemasolevate [liidu] õigusaktide kohaldamist.”

Itaalia õigus

- 15 Itaalias kuuluvad meremeeste töölepingud 30. märtsi 1942. aasta kuningliku dekreediga nr 327 heaks kiidetud Itaalia laevandusseadustiku (Codice della navigazione, edaspidi „laevandusseadustik”) kohaldamisalasse, mis seadustiku artikli 1 kohaselt kuulub esmajärjekorras ja ülimuslikuna kohaldamisele võrreldes töölepinguid käsitleva üldiste õigusnormidega. Seega ei kuulu need lepingud 6. septembri 2001. aasta seadusandliku dekreediga nr 368, millega rakendatakse direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse ETUC, UNICE ja CEEP sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (decreto legislativo n. 368, Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) (*GURI* nr 235, 9.10.2001, lk 4; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 368/2001”), kohaldamisalasse.

16 Laevandusseadustiku artiklis 325 on sätestatud:

„Töölepingu võib sõlmida:

- a) konkreetseks sõiduks või erinevateks sõitudeks;
- b) tähtajalisena;
- c) tähtajatuna.

[...]

Töölepingu sõlmimisel peetakse „sõidu” all silmas kõiki ülevedusid laadimissadama ja lõpliku sihtkohasadama vahel, välja arvatud võimalik lastita sõit laadimissadamasse jõudmiseks.

[...]”

17 Laevandusseadustiku artiklis 326 on ette nähtud:

„Tähtajalist töölepingut ja mitme sõidu lepingut ei saa sõlmida kauemaks kui aastaks; kui need sõlmitakse pikemaks ajaks, loetakse neid tähtajatuks.

Kui töölevõetu osutab mitme ühe sõidu lepingu või mitme tähtajalise lepingu või mitme ühte ja teist tüüpi lepingu alusel ühe ja sama reederiga alluvuses katkestusteta teenust kauem kui aasta, reguleerivad töösuhet tähtajatut lepingut käsitlevad õigusnormid.

Eelmise lõigu tähenduses teenuse osutamist loetakse katkestusteta teenuse osutamiseks, kui lepingu lõppemise ja järgmise lepingu sõlmimise vahele jääb kuni [60] päeva.”

18 Laevandusseadustiku artiklis 332 on sätestatud:

„Töölepingus peab olema näidatud:

[...]

- 4) sõit või sõidud, mis tuleb teha, ja päev, mil töölevõetu peab teenust osutama, kui ta võetakse tööle üheks sõiduks; lepingu periood ja kestus, kui ta võetakse tööle tähtajaliselt [...]

[...]”

19 Laevandusseadustiku artiklis 374 on ette nähtud:

„Artiklist 326 [...] võivad kalduda kõrvale kutseühinguid käsitlevad õigusnormid; individuaalleping võib sellest kõrvale kalduda ainult töölevõetu kasuks. Isegi kutseühinguid käsitlevate õigusnormidega ei tohi aga pikendada artikli 326 esimeses ja teises lõigus sätestatud tähtaega ega lühendada selle artikli kolmandas lõigus sätestatud tähtaega.”

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

20 Põhikohtuasjade hagejad on meremeesteregistrisse kantud meremehed. Nad töötasid RFI juures järjestikuste tähtajaliste töölepingute alusel (sõlmitud pärast 2001. aastat), mis olid sõlmitud üheks või mitmeks sõiduks ja maksimaalselt 78 päevaks ning töötamiseks parvlaevadel Messina ja Villa San Giovanni ning Messina ja Reggio Calabria (Itaalia) vaheliste vedude teostamiseks. Eelotsusetaotlustest

nähtub, et hagejad töötasid nende lepingute alusel oma tööandja juures vähem kui üks aasta korraga ning töölepingu lõpetamise ja järgmise lepingu sõlmimise vahele jäi rohkem kui 60-päevane ajavahemik.

- 21 Põhikohtuasja hagejad leidsid, et nende töösuhete lõppemine maabumisel oli õigusvastane ja pöördusid Tribunale di Messina poole nende tähtjaliste töölepingute tühistamiseks, lepingute muutmiseks tähtajatuteks töösuheteks, nende viivitamatuks tööle ennistamiseks või tööle naasmise võimaldamiseks ja tekitatud kahju hüvitamiseks.
- 22 Tribunale di Messina rahuldab esimese astme kohtuna kohtuasja C-407/13 aluseks oleva põhikohtuasja hagejate taotlused ja jättis kohtuasjade C-362/13 ja C-363/12 aluseks olevate põhikohtuasjade hagejate taotlused rahuldamata; apellatsioonikohus Corte d'appello di Messina jättis aga kõik taotlused rahuldamata.
- 23 Põhikohtuasja hagejad esitasid seetõttu Corte suprema di cassazionele kassatsioonkaebused, milles heideti Corte di appello di Messinale ette, et ta asus seisukohale, et raamkokkulepe ei kuulu kohaldamisele meremeestele, ja leidis, et nende tähtjalised töölepingud kehtivad, kuigi nendes ei olnud märgitud lepingu lõppemise aega, vaid üksnes lepingute kestus („maksimaalselt 78 päeva”), ega ka objektiivseid aluseid niisuguste lepingute kasutamiseks. Hagejate sõnul on tegemist tähtjaliste töölepingute kuritarvitava kasutusega, sest neid ei kasutata mitte laevandustöö eripära tõttu, vaid ainult personali struktuursete puudujääkide korvamiseks.
- 24 Seega peab Corte suprema di cassazione vajalikuks paluda selgitust, kas raamkokkulepe kuulub kohaldamisele töösuhetele laevanduses. Juhul kui see nii on, võivad laevandusseadustikus ette nähtud tähtjaliste töölepingute sõlmimise tingimused osutada raamkokkuleppega vastuolus olevateks. Itaalia seadusandja täitis raamkokkuleppe klausli 5 ette nähtud kohustuse, mis seisnes järjestikuste tähtjaliste lepingute kasutamise kuritarvitamist vältivate meetmete kehtestamises, direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtjalise töö kohta, rakendamist puudutava 6. septembri 2001. aasta seadusandliku dekreediga nr 368/2001; sellest võib tuleneda, et kõnealuse dekree di sätted kuuluvad ühtlasi kohaldamisele töösuhetele laevanduses.
- 25 Neil asjaoludel otsustas Corte suprema di cassazione menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
 - „1. Kas laevandustöö suhtes kohaldatakse [...] raamkokkulepet [...]? Kas eelkõige [raamkokkuleppe] klausli 2 punktis 1 peetakse silmas ka [parvlaevadele] tööle võetud tähtjalisi töötajaid, kelle ülesandeks on igapäevased ühendused?
 2. Kas [...] raamkokkuleppe ja eelkõige klausli 3 punktiga 1 on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, milles on nähtud ette (laevandusseadustiku artikkel 332) lepingu „kestus”, mitte „lõpp”? Kas direktiiviga on kooskõlas see, kui nähakse ette lepingu kestus koos kindla lõpuga selles mõttes, et kaua leping kestab („maksimaalselt 78 päeva”), kuid milles ei ole nähtud ette, millal see lõpeb?
 3. Kas [...] raamkokkuleppe ja eelkõige klausli 3 punktiga 1 on vastuolus liikmesriigi õigusnormid (laevandusseadustiku artiklid 325, 326 ja 332), milles on kindlaks määratud tähtjalise lepingu sõlmimise objektiivsed alused, nähes üksnes ette sõidu või sõidud, mida tuleb teha, nii et lepingu ese (teenus) langeb sisuliselt kokku selle sõlmimise alusega (põhjusega, miks sõlmiti tähtjaline leping)?
 4. Kas [...] raamkokkuleppega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid (käesoleval juhul laevandusseadustiku sätted), millega järjestikuste lepingute kasutamise korral (viisil, mis kujutab endast klausli 5 kohaselt kuritarvitust) välistatakse nende muutmise tähtajatuks töösuheteks

(meede, mis on laevandusseadustiku artiklis 326 ette nähtud üksnes juhul, kui töölevõetu osutab teenust katkestusteta kauem kui aasta, ja juhul, kui lepingu lõppemise ja järgmise lepingu sõlmimise vahele jääb kuni kuuskümmend päeva)?”

- 26 Euroopa Kohtu presidendi 28. augusti 2013. aasta määrusega liideti kohtuasjad C-362/13, C-363/13 ja C-407/13 kirjalikuks ja suuliseks menetlemiseks ning kohtuotsuse tegemiseks.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

- 27 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt saada selgitust, kas raamkokkulepet peab tõlgendama nii, et see kokkulepe kuulub kohaldamisele niisugustele töötajatele nagu põhikohtuasja hagejad, kes töötavad meremeestena tähtjaliste töölepingute alusel parvlaevadel, teostades merevedusid ühe liikmesriigi kahe sadama vahel.
- 28 Siinkohal peab meelde tuletama, et Euroopa Kohus on juba korduvalt otsustanud, et raamkokkuleppe klausli 2 punkti 1 sõnastusest endast nähtub, et selle kohaldamisala on määratletud laialt, kuivõrd selles on üldsõnaliselt mainitud, et raamkokkulepet kohaldatakse „tähtjaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas” (vt eelkõige kohtuotsused Adeneler jt, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 56; Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, punkt 34, ja Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, punkt 38).
- 29 Pealegi hõlmab raamkokkuleppes kasutatud mõiste „tähtjalised töötajad” määratlus, mis on ära toodud selle klausli 3 lõikes 1, kõiki töötajaid, tegemata vahet sõltuvalt sellest, kas tööandja, kellega nad on seotud, kuulub avalikku või erasektorisse (kohtuotsused Adeneler jt, EU:C:2006:443, punkt 56; Della Rocca, EU:C:2013:235, punkt 34, ja Márquez Samohano, EU:C:2014:146, punkt 38) ja sellest, kuidas nende lepingut liikmesriigi õiguses kvalifitseeritakse (kohtuotsus Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 166).
- 30 Seega kohaldatakse raamkokkulepet kõigile töötajatele, kes teevad tasu eest tööd tähtjalise töösuhte raames, mis seob neid nende tööandjaga (kohtuotsused Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 28; Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 42, ning kohtumäärus Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 26).
- 31 Samas ei ole raamkokkuleppe kohaldamisala ilma piirideta. Nõnda ilmneb raamkokkuleppe klausli 2 punkti 1 sõnastusest, et nende töölepingute ja töösuhete määratlus, millele seda raamkokkulepet kohaldatakse, ei tulene sellest raamkokkuleppes või liidu õigusest, vaid siseriiklikest õigusnormidest ja/või praktikast, tingimusel et nende mõistete määratlus ei jäta ühte isikute kategooriat meelevaldselt raamkokkuleppega antud kaitse alt välja (kohtuotsus Sibilio, C-157/11, EU:C:2012:148, punktid 42 ja 51).
- 32 Lisaks annab raamkokkuleppe klausli 2 punkt 2 liikmesriikidele laia kaalutlusruumi selle raamkokkuleppe kohaldamisel teatavatele töölepingu või töösuhete liikidele. Kõnealune säte annab liikmesriikidele ja/või tööturu osapooltele nimelt võimaluse otsustada, et raamkokkulepet ei kohaldata „esialgse kutseõppega seotud tööpraktika ja töö käigus toimuva väljaõppe suhtes” ning „töölepingute ja töösuhete suhtes, mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integreerumis- ja ümberõppeprogrammi raames” (kohtuotsused Adeneler jt, EU:C:2006:443, punkt 57; Sibilio, EU:C:2012:148, punktid 52 ja 53, ning Della Rocca, EU:C:2013:235, punkt 35).

- 33 Veel on Euroopa Kohus otsustanud, et raamkokkuleppe preambuli neljandast lõigust tuleneb selgelt, et raamkokkuleppe ei kuulu kohaldamisele ajutistele töötajatele (vt kohtuotsus Della Rocca, EU:C:2013:235, punktid 36 ja 45).
- 34 Käesolevas asjas nähtub Euroopa Kohtule esitatud teabest, mille üle vaidlust ei ole, et põhikohtuasjade hagejad olid oma tööandjaga seotud töölepinguga siseriikliku õiguse tähenduses. Samuti ei ole vaidlust selles, et need töölepingud ei kuulu töösuhete hulka, mis võivad raamkokkuleppe klausli 2 punkti 2 alusel olla raamkokkuleppe kohaldamisalast välistatud.
- 35 RFI ning Itaalia ja Norra valitsused rõhutavad samas, et liidu õigus, sarnaselt rahvusvahelise ja siseriikliku õigusega, sisaldab sätteid, mis reguleerivad spetsiifiliselt laevandussektorit. Iseäranis direktiivi 2009/13 lisas oleva kokkuleppega 2006. aasta MTNK kohta on meremeeste töölepingu suhtes kehtestatud rida eeskirju ja norme, nagu näiteks eeskirja 2.1 lõike 4 punkt g, milles on määratletud lepingu lõpetamine ja selle tingimused. Raamkokkuleppe klausli 8 punktis 2 on aga sätestatud, et käesolev kokkuleppe ei piira liidu õiguse erisätete kohaldamist.
- 36 Ei ole siiski märgatav ja ei ole ka väidetud, et kokkuleppe 2006. aasta MTNK kohta ega ka teised liidu seadusandja poolt vastu võetud ja laevandussektorit käsitlevad õigusaktid sisaldavad sarnaselt raamkokkuleppega eeskirju tagamaks tähtjaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitsmaks neid diskrimineerimise eest ning vältimaks kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste tähtjaliste töösuhete kasutamisest. Nagu tuleneb kokkuleppe 2006. aasta MTNK kohta lõppsätete kolmandast lõigust, ei piira kokkuleppe spetsiaalsete või meremeeste jaoks kõrgema kaitsetasemega olemasolevate liidu õigusaktide kohaldamist.
- 37 Lisaks tuleb tõdeda, et kokkuleppe 2006. aasta MTNK kohta punkti 1 alapunktide c ja e ning punkti 2 alusel ei kuulu kõnealune kokkuleppe kohaldamisele meremeeste suhtes, kes töötavad laeval, mis sõidavad üksnes sisevetes, nagu käesolevates põhikohtuasjades kõne all olevad laevad.
- 38 Eelneva alusel peab tegema järelduse, et töötajatele, kes on niisuguses olukorras nagu põhikohtuasja hagejad, kes töötavad meremeestena tähtjaliste töölepingute alusel parvlaeval, teostades ühe liikmesriigi kahe sadama vahel merevedusid, kuulub raamkokkuleppe kohaldamisele; kokkuleppes ei ole selle kohaldamisalast välja jäetud ka ühegi konkreetse sektori töötajaid.
- 39 Seda järeldust kinnitab raamkokkuleppe klausli 5 punkt 1, millest koosõlas raamkokkuleppe preambuli kolmanda lõigu ja üldkaalutluste punktidega 8–10 nähtub, et kokkuleppe rakendamisel on liikmesriikidel õigus arvestada juhul, kui see on objektiivselt õigustatud, konkreetsete tegevussektorite ja/või töötajakategooriate erivajadusi (vt selle kohta kohtuotsused Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 45, ja Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punkt 49).
- 40 Eeltoodu alusel peab esimesele küsimusele vastama, et raamkokkuleppet peab tõlgendama nii, et see kokkuleppe kuulub kohaldamisele niisugustele töötajatele nagu põhikohtuasja hagejad, kes töötavad meremeestena tähtjaliste töölepingute alusel parvlaeval, teostades ühe liikmesriigi kahe sadama vahel merevedusid.

Teine küsimus

- 41 Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus saada sisuliselt selgitust, kas raamkokkuleppet ja eelkõige klausli 3 punkti 1 peab tõlgendama nii, et nendega on vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid nagu on kõne all põhikohtuasjas, milles on ette nähtud, et tähtjalistes töölepingutes peab olema märgitud lepingu kestus, aga mitte lõppemise aeg.

- 42 RFI leiab, et see küsimus on vastuvõetamatu kahel põhjusel. Esiteks on see küsimus esitatud siseriikliku õiguse tõlgendamise kohta. Teiseks on raamkokkuleppe klausli 3 punktis 1 soovitud määratleda üksnes teatavaid mõisteid ja see ei ole seega kõnealuste siseriiklike õigusnormide õiguspärasuse kriteerium.
- 43 Peab siiski tõdema, et käesolev küsimus käsitleb selgelt liidu õiguse tõlgendamist ja on järelikult vastuvõetav.
- 44 Sisu osas tuleb kõigepealt meenutada, et raamkokkuleppe eesmärk ei ole ühtlustada liikmesriikide tähtajalisi töölepinguid käsitlevaid kõiki õigusnorme, vaid sellega soovitakse üksnes üldpõhimõtteid ja miinimumnõudeid kehtestades luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest, ja vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest (vt selle kohta kohtuotsused *Del Cerro Alonso*, EU:C:2007:509, punktid 26 ja 36; *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 111, ja *Huet*, C-251/11, EU:C:2012:133, punkt 41, ning kohtumäärus *Vino*, C-20/10, EU:C:2010:677, punkt 54).
- 45 Raamkokkuleppe ei sisalda ühtegi sätet, milles oleks formaalselt märgitud see, mis tähtajalistes töölepingutes sisalduma peab.
- 46 Raamkokkuleppe klausli 3 punktis 1, nagu nähtub selgelt selle pealkirjast ja sõnastusest, määratakse kindlaks mõiste „tähtajaline töötaja” ja sellega seoses tähtajalise lepingu iseloomulik tunnus, nimelt asjaolu, et niisuguse lepingu lõpp on määratud „objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine”. Liikmesriikidele ei ole nimetatud klauslis seevastu ette nähtud ühtegi kohustust seoses siseriikliku õiguse kohaselt tähtajaliste töölepingute sõlmimisel kohaldatavate eeskirjadega (vt selle kohta kohtumäärus *Vino*, EU:C:2010:677, punktid 60–62 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 47 Igal juhul, kui mõista käesolevat küsimust nii, et sellega soovitakse kindlaks määrata, kas raamkokkuleppe kuulub kohaldamisele töötajatele, kes on seotud niisuguse töölepinguga nagu käesolevates põhikohtuasjades kõnealused lepingud, milles on märgitud üksnes nende lepingute kestus – mainides seal „maksimaalselt 78 päeva” –, siis piisab tõdemusest, et niisuguseid töötajaid tuleb käsitada raamkokkuleppe klausli 3 punkti 1 tähenduses „tähtajaliste töötajatena”, sest selline mainimine võimaldab objektiivselt määratleda nende lepingute lõppemise kuupäeva, ja seega kuulub raamkokkuleppe kohaldamisele.
- 48 Eeltoodust lähtudes peab teisele küsimusele vastama, et raamkokkuleppe sätteid peab tõlgendama nii, et nendega ei ole vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid nagu on kõne all põhikohtuasjas, milles on ette nähtud, et tähtajalistes töölepingutes peab olema märgitud lepingu kestus, aga mitte lõppemise aeg.

Kolmas ja neljas küsimus

- 49 Kolmanda ja neljanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitust, kas raamkokkuleppet ja eelkõige klausli 3 punkti 1 ja klauslit 5 peab tõlgendama nii, et nendega on vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid nagu on kõne all põhikohtuasjas, milles on esiteks ette nähtud, et tähtajalise töölepingu sõlmimist võib objektiivselt õigustada üksnes märke sõidu või sõitude kohta, mida tuleb teha, ja milles teiseks on ette nähtud, et tähtajaliste töölepingute muutmine tähtajatuks töösuhteks on võimalik üksnes juhul, kui asjaomane töötaja töötab sama tööandja juures niisuguste lepingute alusel katkestusteta kauem kui aasta, ja töösuhet käsitatakse katkestusteta töösuhetena juhul, kui tähtajaliste töölepingute sõlmimise vahele jääb kuni kuuekümmne päevane ajavahemik.

- 50 RFI leiab, et eelmainitud küsimuse osa, mis vastab eelotsusetaotluse esitanud kohtu kolmandale küsimusele, on vastuvõetamatu, sest sel puudub seos põhikohtuasjade vaidlusesemega, kuna küsimuse eesmärk on kontrollida, kas siseriiklikud õigusnormid konkreetseks sõiduks või erinevateks sõitudeks sõlmitud töölepingute kohta on raamkokkuleppega kooskõlas, samas kui põhikohtuasjades vaidlusalused töölepingud on kvalifitseeritud tähtjaliste töölepingutena.
- 51 Olgu meelde tuletatud, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamist puudutavad küsimused, mis liikmesriigi kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille paikapidavuse kontrollimine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne, on asjakohased. Liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotluse saab Euroopa Kohus jätta läbi vaatamata vaid siis, kui on ilmne, et liidu õigusnormi tõlgendamine, mida liikmesriigi kohus palub, ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, või ka juhul, kui probleem on oletuslik või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda talle esitatud küsimustele tarvilik vastus (vt muu hulgas kohtuotsused Della Rocca, EU:C:2013:235, punkt 29, ja Márquez Samohano, EU:C:2014:146, punkt 35).
- 52 Käesoleval juhul peab siiski tõdema, et eelotsusetaotluse esitanud kohus on esitanud oma küsimused raamkokkuleppe tõlgendamise kohta tegelike kohtuvaidluste raames, mille aluseks on järjestikuste korduvate tähtjaliste töölepingute lõpetamine, mille põhikohtuasjade hagejad olid sõlminud üheks või mitmeks kindlaksmääratud sõiduks. Kolmanda küsimusega soovib kõnealune kohus saada selgitust, kas põhikohtuasjas vaidlusalused siseriiklikud õigusnormid, mille kohaselt niisuguse lepingu sõlmimise objektiivne alus on üksnes see, kas sõit või sõidud on eelnevalt kindlaksmääratud, on kooskõlas raamkokkuleppe nõuetega. Neil tingimustel ei saa seda küsimust käsitada hüpoteetilisena ja seega on see vastuvõetav.
- 53 Sisu osas peab märkima, et kuigi eelotsuse küsimustes palutakse tõlgendada raamkokkuleppe klausli 3 punkti 1, tuleb meelde tuletada, nagu on seda juba tehtud käesoleva kohtuotsuse punktis 46, et kõnealune säte ei ole asjakohane, kuna liikmesriikidele ei ole selles ette nähtud ühtegi kohustust seoses siseriikliku õiguse kohaselt tähtjaliste töölepingute sõlmimisel kohaldatavate eeskirjadega.
- 54 Raamkokkuleppe klausliga 5 seoses tuleb meelde tuletada, et selle 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 eelkõige kohtuotsused Adeneler jt, EU:C:2006:443, punkt 63; Angelidaki jt, EU:C:2009:250, punkt 73; Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, punkt 31; Küçük, EU:C:2012:39, punkt 25, ja Márquez Samohano, EU:C:2014:146, punkt 41).
- 55 Nagu ilmneb raamkokkuleppe preambuli teisest lõigust ning selle üldkaalutluste punktides 6 ja 8, peetakse töökohta stabiilsust töötajate kaitse keskseks elemendiks, samas kui tähtjalised töölepingud võivad nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele vastata vaid teatud asjaoludel (kohtuotsused Adeneler jt, EU:C:2006:443, punkt 62, ja Huet, EU:C:2012:133, punkt 35).
- 56 Nii on raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 pandud liikmesriikidele kohustus kehtestada järjestikuste tähtjaliste töölepingute või -suhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise ärahoidmiseks tõhusalt ja siduvalt vähemalt üks 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 eelkõige kohtuotsused Angelidaki jt, EU:C:2009:250, punktid 74 ja 151; Küçük, EU:C:2012:39, punkt 26, ja Márquez Samohano, EU:C:2014:146, punkt 42, ning kohtumäärus Papalia, C-50/13, EU:C:2013:873, punktid 18 ja 19).

- 57 Siiski peab märkima, et raamkokkuleppe ei pane liikmesriikidele kohustust võtta vastu meetmeid, mille kohaselt oleks nõutav, et esimese või ainsa tähtajalise töölepingu sõlmimine on õigustatud vaid ühe objektiivse aluse olemasolul. Nagu Euroopa Kohus on juba varem märkinud, ei kuulu niisugused tähtajalised töölepingud raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 kohaldamisalasse, mis käsitleb üksnes järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise ennetamise küsimust, ning selle klausli lõike 1 punktis a nimetatud objektiivsed alused puudutavad vaid „selliste töölepingute või töösuhete uuendamist” (vt kohtuotsus Angelidaki jt, EU:C: 2009:250, punkt 90, ja kohtumäärus Vino, EU:C:2010:677, punktid 58 ja 59).
- 58 Käesoleva kohtuotsuse punktist 56 ilmneb seoses järjestikuste töölepingute või -suhetega, et – nagu on märgitud selle üldkaalutluste punktis 7 – leiavad raamkokkuleppele alla kirjutanud pooled, et tähtajaliste töölepingute kasutamine kujutab endast objektiivsete aluste olemasolul vahendit töötajaid kahjustavate kuritarvitamise juhtumite vältimiseks (vt kohtuotsused Adeneler jt, EU:C:2006:443, punkt 67, ja Angelidaki jt, EU:C:2009:250, punktid 91 ja 92, ning kohtumäärus Vassilakis jt, C-364/07, EU:C:2008:346, punkt 86).
- 59 Samas on liikmesriikidel raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 rakendamisel kaalutlusruum, kuna neil on võimalik valida, kas kasutada üht või mitut selle klausli lõike 1 punktides a–c loetletud meetet või tugineda samaväärsetele olemasolevatele juriidilistele meetmetele, arvestades konkreetsete sektorite ja/või töötajate kategooriate vajadusi (vt kohtuotsused Impact, EU:C:2008:223, punkt 71; Angelidaki jt, EU:C:2009:250, punktid 81 ja 93, ning Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, punkt 35).
- 60 Seejuures on raamkokkuleppe klausli 5 lõikes 1 ette nähtud üldine eesmärk vältida sellist kuritarvitamist, jättes liikmesriikidele selle saavutamise vahendite osas valikuvõimaluse, kui nad ei sea seda kaalutlusruumi kasutades ohtu raamkokkuleppe eesmärki või kasulikku mõju (kohtuotsus Huet, EU:C:2012:133, punktid 42 ja 43 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 61 Järelikult võib liikmesriik kõnesoleva lõike rakendamiseks õigustatult otsustada mitte võtta selle klausli lõike 1 punktis a nimetatud meetet, mis kehtestaks nõude, et järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete uuendamise õigustamiseks peavad esinema objektiivsed alused. Liikmesriigil on õigus võtta selle asemel vastu kas üks selle klausli lõike 1 punktides b ja c nimetatud meetmetest, või mõlemad, mis käsitlevad vastavalt järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalset kogukestust ja selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arvu, või ka otsustada jätta kehtima juba olemasolev samaväärne juriidiline meede, tingimusel et oleks tagatud tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise ennetamise korra tõhusus, sõltumata sellest, millist meetet liikmesriik on otsustanud kasutada (vt selle kohta kohtuotsused Angelidaki jt, EU:C:2009:250, punkt 94, ja Deutsche Lufthansa, EU:C:2011:129, punkt 44).
- 62 Lisaks peavad liikmesriigi ametiasutused sellisel juhul nagu käesolevas asjas, kus liidu õigusega ei ole ette nähtud konkreetseid sanktsioone juhtudeks, kui kuritarvitamisi on siiski tuvastatud, võtma vastu meetmed, mis ei pea olema mitte ainult proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime (vt eelkõige kohtuotsus Angelidaki jt, EU:C:2009:250, punkt 158, ning kohtumäärused Affatato, C-3/10, EU:C:2010:574, punkt 45, ja Papalia, EU:C:2013:873, punkt 20).
- 63 Kuigi liikmesriikide menetlusautonoomia põhimõttest tulenevalt kuuluvad niisuguste normide rakendamise vahendid liidu õigusnormide puudumisel vastavas valdkonnas liikmesriikide õiguskorda, ei või need siiski olla vähem soodsad normidest, millega reguleeritakse sarnaseid siseriiklikke olukordi (võrdväärseuse põhimõte), ega muuta liidu õiguskorrast tulenevate õiguste teostamist praktikas võimatuks või ülemäära keeruliseks (tõhususe põhimõte) (vt eelkõige kohtuotsus Angelidaki jt, EU:C:2009:250, punkt 159, ning kohtumäärused Affatato, EU:C:2010:574, punkt 46, ja Papalia, EU:C:2013:873, punkt 21).

- 64 Järelikult, kui järjestikuste tähtjaliste töölepingute või -suhete kasutamise kuritarvitamine on siiski toimunud, peab selle kuritarvituse nõuetekohaseks sanktsioneerimiseks ja liidu õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks saama kohaldada meedet, milles on ette nähtud töötajate kaitse tõhusad ja võrdväärsed tagatised (kohtuotsus Angelidaki jt, EU:C:2009:250, punkt 160, ning kohtumäärused Affatato, EU:C:2010:574, punkt 47, ja Papalia, EU:C:2013:873, punkt 22).
- 65 Siinkohal peab meenutama, et Euroopa Kohus on korduvalt märkinud, et raamkokkulepe ei pane liikmesriikidele üldist kohustust näha ette tähtjaliste töölepingute muutumine määramata tähtajaga töölepinguteks. Raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 kohaselt võivad liikmesriigid üldjuhul vabalt otsustada, millistel tingimustel loetakse tähtjalisi töölepinguid või töösuhteid sõlmituks määramata tähtajaks. Eelnevalt nähtub, et raamkokkulepe ei näe ette tingimusi, mille esinemisel võib kasutada määramata tähtajaga töölepingut (vt eelkõige kohtuotsus Huet, EU:C:2012:133, punktid 38–40 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 66 Kuna käesolevas asjas on põhikohtuasjades vaidluse all siseriiklikud õigusnormid, peab meenutama, et siseriikliku õiguse tõlgendamine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne ning et selline pädevus on üksnes eelotsusetaotluse esitanud kohtul või vastavat pädevust omavatel liikmesriigi kohtutel, kelle ülesanne on kindlaks teha, kas kohaldatavate siseriiklike õigusnormide puhul on täidetud käesoleva kohtuotsuse punktides 56–65 märgitud nõuded (vt eelkõige kohtuotsused Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punkt 39, ja Angelidaki jt, EU:C:2009:250, punkt 163, ning kohtumäärus Papalia, EU:C:2013:873, punkt 30).
- 67 Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus hindama, mil määral võimaldavad siseriikliku õiguse asjakohaste sätete kohaldamise tingimused ja nende tõhus rakendamine käsitleda seda meedet adekvaatse meetmena selleks, et ennetada ja vajadusel sanktsioneerida järjestikuste tähtjaliste töölepingute või -suhete kasutamise kuritarvitamist riigiasutuste poolt (vt selle kohta kohtuotsused Vassallo, EU:C:2006:518, punkt 41, ja Angelidaki jt, EU:C:2009:250, punkt 164).
- 68 Euroopa Kohus võib aga eelotsusetaotluse kohta otsust tehes esitada vajadusel täpsustusi, mille eesmärk on suunata siseriiklikku kohut temapoolsel tõlgendusel (vt eelkõige kohtuotsus Vassallo, EU:C:2006:518, punkt 39, ja kohtumäärus Papalia, EU:C:2013:873, punkt 31).
- 69 Ilma et siinkohal peaks hindama, kas niisugune siseriiklik säte nagu on ette nähtud laevandusseadustiku artiklis 326, mis on vastu võetud enne direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe jõustumist, sisaldab „objektiivset alust” raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses, peab asuma seisukohale, et niisuguste õigusnormide puhul, milles on ette nähtud imperatiivne norm, mille kohaselt juhul, kui töötaja töötab katkestusteta sama tööandja juures mitme tähtjalise töölepingu alusel kauem kui aasta, muutuvad need lepingud tähtajatuks töösuhteks, on täidetud käesoleva kohtuotsuse punktides 56–65 märgitud nõuded.
- 70 Sellised õigusnormid võivad tõepoolest sisaldada olemasolevat juriidilist meedet, mis on samaväärne järjestikuste tähtjaliste töölepingute kuritarvituslikku kasutust ennetava meetmega, mida on nimetatud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunktis b, mis käsitleb niisuguste lepingute maksimaalset kogukestust ning meedet sellise kuritarvitusliku kasutuse tõhusaks sanktsioneerimiseks (vt analoogia alusel kohtuotsus Angelidaki jt, EU:C:2009:250, punkt 170, ja kohtumäärus Koukou, C-519/08, EU:C:2009:269, punkt 79).
- 71 Nimetatud järeldust ei saa kahtluse alla seada kõnealustest õigusnormidest tulenev nõue, mille kohaselt „katkestusteta” ja seega „järjestikustena” ei käsitata neid tähtjalisi töölepinguid, mille sõlmimise vahele jääv ajavahemik on 60 tööpäeva või lühem. Tegelikult võib niisugust ajaühikut üldreeglina käsitleda piisavana selleks, et katkestada olemasolev töösuhe, ning sellest tulenevalt lähtuda sellest, et lepinguid, mis võidakse hiljem sõlmida, ei tuleks käsitada järjestikustena ja seda enam juhul, kui sarnaselt põhikohtuasjadega ei või tähtjaliste töölepingute kestus ületada 78 päeva. Tööandjal, kel on pidevad

ja kestvad vajadused, tundub olevat raske hoida kõrvale raamkokkuleppega kuritarvituste vastu antavast kaitsest, kui ta peab iga tähtjalise töölepingu lõppedes jätma järgmise lepingu sõlmimise vahele umbes kahekuulise tähtaja (vt analoogia alusel kohtumäärus Vassilakis jt, EU:C:2008:346, punkt 115).

- 72 Sellegipoolest peavad liikmesriigi ametiasutused ja kohtud, kelle ülesanne on direktiivi 1999/70 ülevõtivate meetmete rakendamine ning kes seetõttu peavad võtma seisukoha järjestikuste tähtjaliste töölepingute määratlemise küsimuses, igal konkreetsel juhul uurima vastavat juhtumit iseloomustavaid konkreetseid asjaolusid, arvestades eelkõige sama isikuga või sama töö teostamiseks järjestikku sõlmitud lepingute arvu, et välistada tähtjaliste töösuhete kuritarvituslik kasutamine tööandjate poolt (vt kohtumäärus Vassilakis jt, EU:C:2008:346, punkt 116).
- 73 Iseäranis niisugustes kohtuasjades nagu käesolevad põhikohtuasjad peab eelotsusetaotluse esitanud kohus tagama, et põhikohtuasjas vaidlusaluste siseriiklike õigusnormidega ette nähtud maksimaalset üheaastast tähtaega arvutatakse viisil, mis ei vähenda sisuliselt järjestikuste tähtjaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutuse ennetamise ja sanktsioneerimise tõhusust. Nii võib see olla juhul, nagu märkis oma seisukohtades ka Euroopa Komisjon, kui maksimaalset kogukestust ei arvutata mitte töölepingutega hõlmatud kalendripäevade arvu alusel, vaid asjaomase töötaja poolt tegelikult töötatud päevade alusel juhul, kui näiteks harvade ülesõitude tõttu jääb viimane arv esimesest oluliselt väiksemaks.
- 74 Eeltoodust tuleneb, et kolmandale ja neljandale küsimusele tuleb vastata nii, et raamkokkuleppe klauslit 5 peab tõlgendama selliselt, et sellega ei ole põhimõtteliselt vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid nagu on kõne all põhikohtuasjas, milles on ette nähtud, et tähtjaliste töölepingute muutumine tähtjatuks töösuhteks on võimalik üksnes juhul, kui asjaomane töötaja töötab sama tööandja juures niisuguste lepingute alusel katkestusteta kauem kui aasta, ja töösuhet käsitatakse katkestusteta töösuhena juhul, kui tähtjaliste töölepingute sõlmimise vahele jääb kuni kuuekümmet päevane ajavahemik. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab aga hindama, mil määral võimaldavad nende sätete kohaldamise tingimused ja nende tõhus rakendamine käsitada seda meetet adekvaatse meetmena selleks, et ennetada ja sanktsioneerida järjestikuste tähtjaliste töölepingute või -suhete kuritarvituslikku kasutamist.

Kohtukulud

- 75 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 (kolmas koda) otsustab:

1. **18. märtsil 1999 sõlmitud ja tähtjalist tööd käsitlevat raamkokkulepet, mis on toodud 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 tähtjalise töö kohta, lisas, peab tõlgendama nii, et see kokkulepe kuulub kohaldamisele niisugustele töötajatele nagu põhikohtuasja hagejad, kes töötavad meremeestena tähtjaliste töölepingute alusel parvlaevadel, teostades ühe liikmesriigi kahe sadama vahel merevedusid.**
2. **Tähtjalist tööd käsitleva raamkokkuleppe sätteid peab tõlgendama nii, et nendega ei ole vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid nagu on kõne all põhikohtuasjas, milles on ette nähtud, et tähtjalistes töölepingutes peab olema märgitud lepingu kestus, aga mitte lõppemise aeg.**

3. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslit 5 peab tõlgendama nii, et sellega ei ole põhimõtteliselt vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid nagu on kõne all põhikohtuasjas, milles on ette nähtud, et tähtajaliste töölepingute muutumine tähtajatuks töösuhteks on võimalik üksnes juhul, kui asjaomane töötaja töötab sama tööandja juures niisuguste lepingute alusel katkestusteta kauem kui aasta, ja töösuhet käsitatakse katkestusteta töösuhtena juhul, kui tähtajaliste töölepingute sõlmimise vahele jääb kuni kuuekümmne päevane ajavahemik. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab aga hindama, mil määral võimaldavad nende sätete kohaldamise tingimused ja nende tõhus rakendamine käsitada seda meetet adekvaatse meetmena selleks, et ennetada ja sanktsioneerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvituslikku kasutamist.

Allkirjad