



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kuues koda)

22. veebruar 2024*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Tähtajalised töölepingud avalikus sektoris – Tähtajatud mittealalised lepingulised töötajad – Klauslid 2 ja 3 – Kohaldamisala – Mõiste „tähtajaline töötaja“ – Klausel 5 – Meetmed, et vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamist ja selle eest karistada – Samaväärsed juriidilised meetmed

Liidetud kohtuasjades C-59/22, C-110/22 ja C-159/22,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunal Superior de Justicia de Madridi (Madridi autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania) 22. detsembri 2021. aasta, 21. detsembri 2021. aasta ja 3. veebruari 2022. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse vastavalt 27. jaanuaril, 17. veebruaril ja 3. märtsil 2022, menetlustes

MP

versus

Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (C-59/22)

ja

IP

versus

Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (C-110/22)

ja

IK

versus

Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid (C-159/22),

EUROOPA KOHUS (kuues koda),

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

koosseisus: P. G. Xuereb koja presidendi ülesannetes ning kohtunikud A. Kumin (ettekandja) ja I. Ziemele,

kohtujurist: M. Szpunar,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid ja Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid, esindaja: A. Caro Sánchez,
- Hispaania valitsus, esindaja: M. J. Ruiz Sánchez,
- Euroopa Komisjon, esindajad: I. Galindo Martín, D. Recchia ja N. Ruiz García,

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 tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe“) klausleid 2, 3 ja 5.
- 2 Taotlused on esitatud kohtuvaidlustes, mille pooled on kohtuasjas C-59/22 MP ja Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (Madridi autonoomse piirkonna presidendi kabinet ning õigus- ja siseministeerium, Hispaania), kohtuasjas C-110/22 IP ja Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (riiklik kaugõppeülikool, Hispaania) ning kohtuasjas C-159/22 IK ja Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid (Madridi autonoomse piirkonna sotsiaalamet, Hispaania) ning mis puudutavad asjaomaste isikute ja vastava ametiasutuse töösuhte kvalifitseerimist.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 1999/70

- 3 Direktiivi 1999/70 põhjenduses 17 on märgitud:

„raamkokkuleppes kasutatud mõistete puhul, mida seal ei ole konkreetselt määratletud, lubab direktiiv liikmesriikidel need määratleda kooskõlas siseriikliku õiguse või praktikaga, nagu seda tehakse samalaadseid mõisteid kasutavate muude sotsiaalvaldkonda käsitlevate direktiivide puhul, tingimusel et kõnealused määratlused järgivad raamkokkuleppe sisu“.

- 4 Direktiivi artikli 2 esimeses lõigus on ette nähtud:

„Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud normid [ja] peavad võtma vajalikud meetmed, et tööturu osapooled saaksid igal ajal tagada käesolevas direktiivis ettenähtud tulemuste saavutamise. [...]“.

Raamkokkulepe

- 5 Raamkokkuleppe klauslis 2 „Reguleerimisala“ on ette nähtud:

„1. Kokkulepet kohaldatakse tähtjaliste 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.“

- 6 Raamkokkuleppe klauslis 3 „Mõisted“ on sätestatud:

„1. Käesolevas kokkuleppes tähendab

„tähtjaline 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.

[...]“.

7 Raamkokkuleppe klauslis 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ on nähtud ette:

- „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 töösuhteid:
 - a) loetakse järjestikusteks;
 - b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.“

Hispaania õigus

Põhiseadus

- 8 Hispaania põhiseaduse (Constitución española; edaspidi „põhiseadus“) artikli 23 lõikes 2 on sätestatud, et kodanikel „on õigus saada avalikus teenistuses võrdsetel tingimustel tööd vastavalt seaduses sätestatud nõuetele“.
- 9 Põhiseaduse artikli 103 lõikes 3 on muu hulgas ette nähtud, et seaduses on määratletud ametnike staatus ja reguleeritud avalikus teenistuses tööle saamine kooskõlas teenete ja võimekuse põhimõtetega.

Tähtjalisi töölepinguid käsitlevad õigusnormid

– Töötajate alusseadus

- 10 Kuninga 23. oktoobri 2015. aasta seadusandliku dekreeidi 2/2015, millega kiidetakse heaks töötajate alusseaduse konsolideeritud tekst (Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nr 255, 24.10.2015, lk 100224), põhikohtuasja asjaolude suhtes kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „töötajate alusseadus“) on artikli 15 lõikes 3 sätestatud, et „[k]ui tähtjaline leping on sõlmitud seadust rikkudes, loetakse leping sõlmituks tähtajatult“.
- 11 Töötajate alusseaduse artikli 15 lõikes 5 on sätestatud:

„Ilma et see mõjutaks käesoleva artikli lõike 1 punktis a ning lõigetes 2 ja 3 sätestatud, omandavad töötajad, kes on töötanud 30 kuu jooksul katkemata või katkestustega rohkem kui 24 kuud samal või erineval töökohal ühe ja sama ettevõtja või ettevõtjate kontserni juures vahetult või ajutist töäjõudu vahendava ettevõtja kaudu kahe või enama ajutise lepingu alusel – olenemata sellest, kas tähtjaliste lepingute tingimused on samad või mitte –, alalise töötaja staatuse. [...]“.

- 12 Töötajate alusseaduse viieteistkümnendas lisasättes, mis käsitleb „ajaliste piirangute kohaldamist kindlaksmääratud ülesande või töö tegemiseks sõlmitud lepingule ja järjestikustele lepingutele ametiasutustes“, on täpsustatud, et nende piirangute rikkumine „ametiasutustes ja [...] avaliku sektori asutustes, mis on nendega seotud või on nendest sõltuvad“, ei saa takistada „põhiseadusest tulenevate võrdõiguslikkuse, teenete ja võimekuse põhimõtete kohaldamist avalikus teenistuses tööle saamisel ega takista kohustust täita asjaomaseid ametikohti tavapärase menetluste kohaselt vastavalt kohaldatavates õigusnormides ette nähtud sätetele“, nii et „töötaja säilitab oma ametikoha seni, kuni see eespool nimetatud menetluste kohaselt täidetakse, mis tähendab töösuhete lõppemist, välja arvatud juhul, kui töötaja saab tööle avalikku teenistusse, olles edukalt läbinud asjakohase valikumenetluse“.

– *Avalike teenistujate alusseadus*

- 13 Kuninga 30. oktoobri 2015. aasta seadusandliku dekreediga 5/2015 (Real Decreto Legislativo 5/2015) heaks kiidetud avalike teenistujate alusseaduse (Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) konsolideeritud teksti (BOE nr 261, 31.10.2015, lk 103105) põhikohtuasja asjaolude suhtes kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „avalike teenistujate alusseadus“) muudeti muu hulgas kuninga 6. juuli 2021. aasta dekreetseadusega 14/2021 kiireloomuliste meetmete kohta avalikus teenistuses ajutiste töösuhete vähendamiseks (Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; BOE nr 161, 7.7.2021, lk 80375) põhikohtuasja asjaolude suhtes kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „kuninga dekreetseadus 14/2021“).

- 14 Avalike teenistujate alusseaduse artiklis 8 on ette nähtud:

„1. Avalikud teenistujad on isikud, kes töötavad üldistes huvides tasu eest ametiasutustes.

2. Avalikud teenistujad liigitatakse järgmiselt:

a) ametnikud;

b) ajutised teenistujad;

c) alalised, tähtajatud või tähtajalised lepingulised töötajad;

d) abipersonal.“

- 15 Avalike teenistujate alusseaduse artikli 11 lõiked 1 ja 3 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Lepinguline töötaja on isik, kes olenemata tööõiguses sätestatud töölevõtmise viisist teeb kirjalikult sõlmitud töölepingu alusel tööd, mille eest ametiasutused maksavad tasu. Sõltuvalt lepingu kestusest võib leping olla alaline, tähtajatu või tähtajaline.

[...]

3. Töötajate valikumenetlused on avalikud ning reguleeritud võrdõiguslikkuse, teenete ja võimekuse põhimõtetega. Ajutiste teenistujate puhul kohaldatakse valikumenetluste suhtes ka kiiruse põhimõtet, eesmärgiga vastata sõnaselgelt põhjendatud vajadusele ja kiireloomulisusele.“

- 16 Avalike teenistujate alusseaduse artikli 55 lõikes 1 on sätestatud:

„Igal kodanikul on õigus kandideerida tööle avalikus teenistuses kooskõlas põhiseadusest tulenevate võrdõiguslikkuse, teenete ja võimekuse põhimõtetega, käesoleva alusseaduse sätetega ja muude õiguskorras kehtivate normidega.“

- 17 Avalike teenistujate alusseaduse artiklis 70 „Avaliku teenistuse vaba ametikoha teade“ on ette nähtud:

„1. Sellise inimressursside vajaduse kohta, mille jaoks on eraldatud eelarvevahendid ja mis tuleb katta uute töötajate töölevõtmisega, avaldatakse avaliku teenistuse vaba ametikoha teade või siis kaetakse see muu sarnase personalivajaduse haldamisvahendi abil; see eeldab vastavate valikumenetluste korraldamist asjaomaste ametikohtade suhtes kuni täiendava [10%-ni] ning teadete avaldamise maksimumtähtaja kindlaksmääramist. Igal juhul tuleb ametikohad avaliku teenistuse vaba ametikoha teate või sarnase vahendi abil täita kolmeaastase tähtaja jooksul, mida ei saa pikendada.

2. Avaliku teenistuse vaba ametikoha teade või sarnane vahend, mille kiidab iga aasta heaks ametiasutuse juhtorgan, avaldatakse vastavas ametlikus väljaandes.

[...]“.

- 18 Kuninga dekreetseaduse 14/2021 artikli 1 lõikega 3 lisati avalike teenistujate alusseadusesse seitsmeteistkümnendal lisasäte. Kõnealusel seitsmeteistkümnendal lisasättes on kõigepealt muu hulgas ette nähtud ametiasutuste kohustus tagada, et tähtajaliste töölepingute ja ajutiste teenistujate ametisse nimetamisel ei esineks mingisuguseid rikkumisi. Seejärel on seitsmeteistkümnendal lisasättes eelkõige märgitud, et selles valdkonnas „eeskirjade eiramised“ „toovad kaasa asjakohase vastutuse vastavalt igas ametiasutuses kehtivale regulatsioonile“. Viimaseks on samas seitsmeteistkümnendal lisasättes kehtestatud ka töötajate õigus saada, ilma et see piiraks tööõiguse normides ette nähtud võimalikke hüvitisi, hüvitist õigusvastase ajutise töölevõtmise eest, mis seisneb selles, et makstakse tööstaaži aasta kohta 20 päeva töötasu reegli kohaldamisest tuleneva maksimaalse summa, mille ülempiir on ühe aasta töötasu, ja hüvitise, mida tuleb lepingu ülesütlemise korral saada, vahe. Hüvitis muutub sissenõutavaks lepingu ülesütlemise hetkel ja piirdub lepinguga, mille puhul on rikutud õigusnorme.

– 2017. ja 2018. aasta riigieelarve seadused

- 19 Põhikohtuasja asjaolude suhtes kohaldatavas redaktsioonis 3. juuli 2018. aasta seaduse 6/2018 riigi 2018. aasta üldeelarve kohta (Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018; BOE nr 161, 4.7.2018, lk 66621) (edaspidi „2018. aasta riigieelarve seadus“) neljakümne kolmandas lisasättes, mis asendas 27. juuni 2017. aasta seaduse 3/2017 riigi 2017. aasta üldeelarve kohta (Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017; BOE nr 153, 28.6.2017, lk 53787) (edaspidi „2017. aasta riigieelarve seadus“) kolmekümne neljanda lisasätte, on nimelt ette nähtud, et tähtajatu mittealalise töötaja staatuse saab anda ainult kohtulahendi alusel. Neljakümne kolmandas lisasättes on ette nähtud, et „eeskirjade eiramised“, mille on toime pannud ajutisel töölevõtmisel „personalivaldkonna pädevad organid“ „igas ametiasutuses ja neid avalikus teenistuses abistavates üksustes“, „toovad kaasa vastutuse vastavalt igas ametiasutuses kehtivale regulatsioonile“.

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

Kohtuasi C-59/22

- 20 MP töötab alates 22. oktoobrist 1994 igal suvel Comunidad de Madridi (Madridi autonoomne piirkond, Hispaania) tuletõrjeteenistuses. Eelotsusetaotluse esitanud kohus, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Madridi autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania), leidis oma 27. detsembri 2007. aasta kohtuotsuses, et MP oli tema töösuhte algusest peale võetud tööle „tähtajatu katkendliku iseloomuga töösuhte“ raames.
- 21 MP esitas 13. novembril 2020 Madridi autonoomse piirkonna presidendi kabinetile ning õigus- ja siseministeeriumile taotluse esiteks kvalifitseerida tema tööleping ümber alaliseks töölepinguks ja teiseks saada hüvitist, mis on samaväärne töölepingu õigusvastase ülesütlelemise eest Hispaania õiguses ette nähtud hüvitisega. Asjaomane ametiasutus ei ole taotlusele vastanud.
- 22 MP vaidlustas oma töölepingu ülesütlelemise seejärel Juzgado de lo Social n° 18 de Madridis (Madridi töökohus nr 18, Hispaania). Kaebuse põhjendamiseks esitas ta samad nõuded, mis eelmises punktis nimetatud taotluse põhjendamiseks. Nimetatud kohus jättis 10. juuni 2021. aasta kohtuotsusega kaebuse rahuldamata. MP esitas selle kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse eelotsusetaotlused esitanud kohtule. Oma apellatsioonkaebuse põhjenduseks väidab ta, et kaebuse rahuldamata jätmisega rikuti ühelt poolt Hispaania õigust ja teiselt poolt raamkokkulepet, nagu seda on tõlgendatud Euroopa Kohtu praktikas. MP sõnul on ametiasutuse poolt mis tahes normiga vastuolus olevate lepingute kasutamise kuritarvitamise eest sobiv karistus tema töösuhte alaliseks tunnistamine ja hüvitise maksmine.
- 23 Kuna Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Madridi kõrgeim kohus) kahtles esiteks, kas raamkokkulepe ja eelkõige selle klausel 5 on kohaldatavad sellisele töötajale nagu MP, kellel on alates tema töösuhte algusest ametiasutusega tähtajatu mitteamaline tööleping, teiseks, kas seda liiki lepingut käsitlev Hispaania õigus on selle klausliga kooskõlas, ning kolmandaks, millised järeldused tuleb teha Hispaania õiguse võimalikust vastuolust kõnealuse klausliga, otsustas nimetatud kohus menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [direktiivile 1999/70] lisatud raamkokkuleppe klausli 2 tähenduses tuleb sellist tähtajatut mitteamalist töötajat, nagu on kirjeldatud käesolevas taotluses, pidada „tähtajaliseks töötajaks“ ning ta kuulub raamkokkuleppe, eelkõige selle klausli 5 kohaldamisalasse?
2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas [raamkokkuleppe] klausli 5 kohaldamisel tuleb asuda seisukohale, et tegemist on „järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisega“ töötaja puhul, kellel on ametiasutusega tähtajatu mitteamaline tööleping, kui selles lepingus ei ole määratud kestuse tähtaega, vaid see kehtib kuni konkursini ja ametikoha täitmiseni, millega tööleping üles öeldakse, kui konkurss selle ametikoha täitmiseks ei ole toimunud töösuhte alguskuupäeva ja 2021. aasta esimese poolaasta vahelisel ajal?
3. Kas [raamkokkuleppe] klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus [töötajate alusseaduse] artikli 15 lõike 5 (mille eesmärk on rakendada direktiivi ja millega nähakse selleks ette maksimaalselt 24 kuu pikkune tähtaeg töötajate järjestikuste tähtajaliste töölepingute kohta võrdlusperioodil, mille kestus on 30 kuud) tõlgendamine nii, et tähtajatut

mittealalise töötajana töötatud perioodid võib arvestusest välja jätta, kuna sellisel juhul ei oleks nende lepingute jaoks mingit kohaldatavat piirangut ei lepingute kestusele, uuendamiste arvule või põhjusele ega lepingute järjestikusele kasutamisele?

4. Kas [raamkokkuleppe] klausliga 5 on vastuolus riigisisene õigus, milles ei ole kehtestatud teatud tähtajalise lepingu – näiteks avaliku sektori tähtajatute mittealaliste töötajate töölepingute – sõnaselgele või automaatsele uuendamisele mingit (arvu, kestuse või põhjuste) piirangut, vaid on kehtestatud piirang ainult nimetatud lepingu kestusele tähtajaliste lepingute järjestikusel kasutamisel?
5. Kas juhul kui Hispaania seadusandja ei ole vastu võtnud ühtegi õigusnormi, mis piiraks tähtajatute mittealaliste töötajate töölepingute sõnaselget või automaatset uuendamist, tuleb pidada [raamkokkuleppe] klausli 5 rikkumiseks sellise avaliku sektori töötaja juhtumit nagu põhikohtuasjas, kellel on tähtajatu mittealaline tööleping, mille kestust ei ole kunagi mainitud ega täpsustatud ning mida on pikendatud kuni 2021. aastani, ilma et oleks korraldatud valikumenetlust tema ametikoha täitmiseks ja töösuhte tähtajalisuse lõpetamiseks?
6. Kas riigisisest õigust võib käsitada nii, et see sisaldab raamkokkuleppe klausliga 5 vastuolus olevate tähtajaliste lepingute järjestikuse kasutamise või uuendamise eest piisavalt hoiatavaid meetmeid, mis vastavad tingimustele, mis on kehtestatud Euroopa Kohtu praktikas 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsuses Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166) ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsuses Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) seoses töötajale tekitatud kahju hüvitamisega olukorra täieliku ennistamise teel, kui riigisiseses õiguses on ette nähtud ainult kindlasummaline ja objektiivne hüvitis (20 päeva töötasu iga töötatud aasta eest kuni ühe aasta töötasu ulatuses), kuid ei ole ette nähtud mingit täiendavat hüvitist tekitatud kahju täielikuks heastamiseks, kui kahju peaks selle summa ületama?
7. Kas riigisisest õigust võib käsitada nii, et see sisaldab [raamkokkuleppe] klausliga 5 vastuolus olevate tähtajaliste lepingute järjestikuse kasutamise või uuendamise eest piisavalt hoiatavaid meetmeid, mis vastavad tingimustele, mis on kehtestatud Euroopa Kohtu praktikas 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsuses Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166) ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsuses kohtuasjas Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) seoses töötajale tekitatud kahju hüvitamisega, kui riigisiseses õiguses on ette nähtud hüvitise maksmine ainult töölepingu ülesütlemise korral seepärast, et ametikoht täidetakse, kuid ei ole ette nähtud mingit hüvitist lepingu kehtivuse ajal alternatiivina lepingu tähtajatuks tunnistamisele? Kas kohtuvaidluses, kus on küsimus ainult selles, kas töötaja töösuhe on tähtajatu, ja töölepingut ei ole üles öeldud, oleks vaja tunnistada õigust saada tähtajalise töösuhtega tekitatud kahju eest alternatiivina töösuhte tähtajatuks tunnistamisele hüvitist?
8. Kas riigisisest õigust võib käsitada nii, et see sisaldab meetmeid, millel on ametiasutustes ja avaliku sektori asutustes [raamkokkuleppe] klausliga 5 vastuolus olevate tähtajaliste lepingute järjestikuse kasutamise või uuendamise eest piisavalt hoiatav mõju, et „vältida kasutamise kuritarvitamist tööandja poolt teiste ja tulevaste töötajate puhul ja selle eest karistada“, ning mis vastaksid Euroopa Kohtu praktikas 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsuses Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166) ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsuses Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) kehtestatud tingimustele, kui need meetmed seisnevad alates 2017. aastast kehtestatud õigusnormides ([2017. aasta riigieelarve

kolmekümne neljas] lisasäte, [2018. aasta riigieelarve seaduse neljakümne kolmas] lisasäte ja [kuninga dekreetseadus 14/2021]), milles on ette nähtud, et kohaldatakse vastutust „eeskirjade eiramise“ eest, täpsustamata konkreetselt seda vastutust rohkem kui ainult üldise viitamisega õigusnormidele, milles ei ole seda täpsustatud, ja ilma et tuhandete kohtuotsuste kontekstis, kus tunnistatakse töötajad tähtajatuteks mittealalisteks töötajateks, oleks teada ühtegi konkreetset juhtu, kus seda vastutust oleks tähtjaliste töölepingute sõlmimise õigusnormide rikkumise eest kohaldataud?

9. Kas juhul, kui neid norme peetakse piisavalt hoiatavaks, kuna need kehtestati esimest korda 2017. aastal, võib neid kohaldada selleks, et vältida lepingute muutmist tähtajatuteks, kui sellise muutmise tingimused [raamkokkuleppe] klausli 5 rikkumise tõttu olid ajaliselt varasemad, või tähendaks see vastupidi, et neid õigusnorme kohaldatakse tagasiulatuvalt nii, et omandatud õigustest jäetakse ilma?
10. Kas juhul, kui leitakse, et Hispaania õiguses piisavalt hoiatava mõjuga meetmeid ei ole, tuleb [raamkokkuleppe] klausli 5 avalik-õigusliku tööandja poolt rikkumise tagajärjel pidada töölepingut tähtjatuks mittealaliseks töölepinguks või tuleb anda töötajale täielikult tähtjatu töötaja staatus?
11. Kas töölepingu muutmine [raamkokkuleppe] ja seda kokkulepet tõlgendava Euroopa Kohtu praktika alusel tähtjatuks töölepinguks on kohustuslik ka siis, kui seda tuleb pidada [põhiseaduse] artikli 23 lõikega 2 ja artikli 103 lõikega 3 vastuolus olevaks, kui neid põhiseaduse norme tõlgendatakse nii, et avalikus teenistuses on võimalik tööle asuda, sealhulgas töölepingu alusel, ainult pärast seda, kui kandidaat on edukalt läbinud konkursi valikumenetluse, milles rakendatakse võrdõiguslikkuse, teenete, võimekuse ja avalikkuse põhimõtteid?
12. Kas konkreetse töötaja töölepingu muutmine tähtjatuks lepinguks tuleb välistada asjaolu tõttu, et seadus näeb ette tähtjaliste töökohtade koosseisuliseks muutmise protsessi konkursi korras töötaja ametikoha täitmiseks, võttes arvesse asjaolu, et selles protsessis tuleb tagada „võrdõiguslikkuse, teenete, võimekuse ja avalikkuse põhimõtete järgimine“ ning et seetõttu ei pruugi töötaja, kellega on sõlmitud või uuendatud järjestikuseid tähtjalisi töölepinguid, saada oma ametikohal koosseisuliseks töötajaks, kuna see ametikoht antakse teisele isikule, millisel juhul tema tööleping öeldakse üles hüvitise maksmisega, mis arvutatakse välja 20 päeva töötasuna iga töötatud aasta eest kuni ühe aasta töötasu ulatuses?
13. Kas töötajal on – isegi kui tema töölepingut ei ole üles öeldud – õigus saada järjestikuste töölepingute sõlmimise või lepingute uuendamise eest, mis on vastuolus [raamkokkuleppe] klausliga 5, hüvitist selle summaga võrdses või suuremas summas, mille suuruse määrab juhul, kui seda ei ole seaduses kindlaks määratud, kindlaks kohus?
14. Kas kõike eeltoodut mõjutab mingil viisil (ja kui jah, siis mil viisil) asjaolu, et tegemist on tähtjatu katkendliku iseloomuga töösuhtega, kui see tähendab, et hooajast hooaega on sõlmitud järjest tähtjalisi töölepinguid, nagu on märgitud apellandi kaebuses?

Kohtuasi C-110/22

- 24 IP töötab UNEDis alates 11. veebruarist 1994 videotootmise juhina järjestikuste tähtjaliste lepingute alusel.

- 25 Juzgado de lo Social nº 15 de Madridi (Madridi töökohus nr 15, Hispaania) 29. septembri 2001. aasta kohtuotsusega tunnustati tema tähtajatu mittealalise töötaja staatust. Ametikohta, millel põhikohtuasja apellant selles staatuses töötas, pidas UNED küll vabaks ametikohaks, kuid sellel kuupäeval, mil põhikohtuasja apellant pöördus Juzgado de lo Social nº 42 de Madridi (Madridi töökohus nr 42, Hispaania), ei olnud nimetatud ametikohale konkursi veel korraldatud. Viimati nimetatud kohtus palus põhikohtuasja apellant tunnustada kohtus tema õigust töötada tähtajatu mittealalise töötajana ja teise võimalusena määrata see ametikoht talle kvalifikatsioonil põhineva konkursi korras. Pärast seda, kui need nõuded jäeti 1. juuni 2021. aasta kohtuotsusega rahuldamata, esitas sama põhikohtuasja apellant selle kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse Tribunal Superior de Justicia de Madridile (Madridi autonoomse piirkonna kõrgeim kohus), kes on eelotsusetaotluse esitanud kohus.
- 26 Oma apellatsioonkaebuse põhjenduseks väidab IP, et ühelt poolt on rikutud Hispaania õigust ja teiselt poolt raamkokkulepet, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus. Tema arvates on sellise rikkumise ainus võimalik tagajärg tähtajatu mittealalise töötaja staatuse tunnustamine vastavalt Euroopa Kohtu praktikale.
- 27 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et kuna enne 2001. aastat sõlmitud tähtajalistele töölepingutele ei olnud direktiiv 1999/70 veel *ratione temporis* kohaldatav, puudutab põhikohtuasja ese üksnes 29. septembri 2001. aasta kohtuotsuse järgseid asjaolusid.
- 28 Lisaks leiab see kohus, et erinevalt sellest, mida väidab UNED põhikohtuasja menetluses, ei saa kohaldada „*acte clair*’i teooriat“. Seega, kuna Euroopa Kohus ei saanud piisavalt selgitusi mõiste „tähtajatu mittealaline töötaja“ kohta, ei ole võimalik asuda seisukohale, et 3. juuni 2021. aasta kohtuotsuses Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19, EU:C:2021:439) otsustas Euroopa Kohus, et asjaomasele töötajale tekitatud kahju hüvitamiseks piisab tähtajatu mittealalise töötaja staatuse tunnustamisest.
- 29 Neil asjaoludel otsustas Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Madridi autonoomse piirkonna kõrgeim kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [raamkokkuleppe] klausli 2 tähenduses tuleb sellist tähtajatut mittealalist töötajat, nagu on kirjeldatud käesolevas taotluses, pidada „tähtajaliseks töötajaks“ ning ta kuulub [raamkokkuleppe], eelkõige selle klausli 5 kohaldamisalasse?
 2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas [raamkokkuleppe] klausli 5 kohaldamisel tuleb asuda seisukohale, et tegemist on „järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisega“ töötaja puhul, kellel on ametiasutusega tähtajatu mittealaline tööleping, kui selles lepingus ei ole määratud kestuse tähtaega, vaid see kehtib kuni konkursini ja ametikoha täitmiseni, millega tööleping üles öeldakse, kui konkurss selle ametikoha täitmiseks ei ole toimunud 2002. aasta ja 2021. aasta esimese poolaasta vahelisel ajal?
 3. Kas [raamkokkuleppe] klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus [töötajate alusseaduse] artikli 15 lõike 5 (mille eesmärk on rakendada direktiivi [1999/70] ja millega nähakse selleks ette maksimaalselt 24 kuu pikkune tähtaeg töötajate järjestikuste tähtajaliste töölepingute kohta võrdlusperioodil, mille kestus on 30 kuud) tõlgendamine nii, et tähtajatu mittealalise töötajana töötatud perioodid võib arvestusest välja jätta, kuna sellisel juhul ei oleks nende lepingute jaoks mingit kohaldatavat piirangut ei lepingute kestusele, uuendamiste arvule või põhjusele ega lepingute järjestikusele kasutamisele?

4. Kas [raamkokkuleppe] klausliga 5 on vastuolus riigisisene õigus, milles ei ole kehtestatud teatud tähtajalise lepingu – näiteks avaliku sektori tähtajatute mittealaliste töötajate töölepingute – sõnaselgele või automaatsele pikendamisele mingit (arvu, kestuse või põhjuste) piirangut, vaid on kehtestatud piirang ainult nimetatud lepingu kestusele tähtajaliste lepingute järjestikusel kasutamisel?
5. Kas juhul kui Hispaania seadusandja ei ole vastu võtnud ühtegi õigusnormi, mis piiraks tähtajatute mittealaliste töötajate töölepingute sõnaselget või automaatset uuendamist, tuleb pidada [raamkokkuleppe] klausli 5 rikkumiseks sellise avaliku sektori töötaja juhtumit nagu põhikohtuasjas, kellel on tähtajatu mittealaline tööleping, mille kestust ei ole kunagi mainitud ega täpsustatud ning mida on pikendatud vähemalt 2002. aastast (tööle ennistamine pärast töölepingu ülesütlemist) kuni 2021. aastani, ilma et oleks korraldatud valikumenetlust tema ametikoha täitmiseks ja töösuhte tähtajalisuse lõpetamiseks?
6. Kas riigisisest õigust võib käsitada nii, et see sisaldab [raamkokkuleppe] klausliga 5 vastuolus olevate tähtajaliste lepingute järjestikuse kasutamise või uuendamise eest piisavalt hoiatavaid meetmeid, mis vastavad tingimustele, mis on kehtestatud Euroopa Kohtu praktikas 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsuses Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166) ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsuses Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) seoses töötajale tekitatud kahju hüvitamisega olukorra täielikult ennistamise teel, kui riigisiseses õiguses on ette nähtud ainult kindlasummaline ja objektiivne hüvitis (20 päeva töötasu iga töötatud aasta eest kuni ühe aasta töötasu ulatuses), kuid ei ole ette nähtud mingit täiendavat hüvitist tekitatud kahju täielikuks heastamiseks, kui kahju peaks selle summa ületama?
7. Kas riigisisest õigust võib käsitada nii, et see sisaldab [raamkokkuleppe] klausliga 5 vastuolus olevate tähtajaliste lepingute järjestikuse kasutamise või uuendamise eest piisavalt hoiatavaid meetmeid, mis vastavad tingimustele, mis on kehtestatud Euroopa Kohtu praktikas 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsuses Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166) ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsuses kohtuasjas Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) seoses töötajale tekitatud kahju hüvitamisega, kui riigisiseses õiguses on ette nähtud hüvitise maksmine ainult töölepingu ülesütlemise korral seepärast, et ametikoht täidetakse, kuid ei ole ette nähtud mingit hüvitist lepingu kehtivuse ajal alternatiivina lepingu tähtajatuks tunnistamisele? Kas kohtuvaidluses, kus on küsimus ainult selles, kas töötaja töösuhe on tähtajatu, ja töölepingut ei ole üles öeldud, oleks vaja tunnistada õigust saada tähtajalise töösuhtega tekitatud kahju eest alternatiivina töösuhte tähtajatuks tunnistamisele hüvitist?
8. Kas riigisisest õigust võib käsitada nii, et see sisaldab meetmeid, millel ametiasutustes ja avaliku sektori asutustes [raamkokkuleppe] klausliga 5 vastuolus olevate tähtajaliste lepingute järjestikuse kasutamise või uuendamise eest piisavalt hoiatav mõju, et „vältida kasutamise kuritarvitamist tööandja poolt teiste ja tulevaste töötajate puhul ja selle eest karistada“, ning mis vastaksid Euroopa Kohtu praktikas 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsuses Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166) ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsuses Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) kehtestatud tingimustele, kui need meetmed seisnevad alates 2017. aastast kehtestatud õigusnormides ([2017. aasta riigieelarve kolmekümne neljas] lisasäte, [2018. aasta riigieelarve seaduse neljakümne kolmas] lisasäte ja [kuninga dekreetseadus 14/2021]), milles on ette nähtud, et kohaldatakse vastutust „eeskirjade eiramise“ eest, täpsustamata konkreetselt seda vastutust rohkem kui ainult üldise viitamise õigusnormidele, milles ei ole seda täpsustatud, ja ilma et tuhandete kohtuotsuste

kontekstis, kus tunnistatakse töötajad tähtajatuteks mittealalisteks töötajateks, oleks teada ühtegi konkreetset juhtu, kus seda vastutust oleks tähtajaliste töölepingute sõlmimise õigusnormide rikkumise eest kohaldatud?

9. Kas juhul, kui neid norme peetakse piisavalt hoiatavaks, kuna need kehtestati esimest korda 2017. aastal, võib neid kohaldada selleks, et vältida lepingute muutmist tähtajatuteks, kui sellise muutmise tingimused [raamkokkuleppe] klausli 5 rikkumise tõttu olid ajaliselt varasemad, või tähendaks see vastupidi, et neid õigusnorme kohaldatakse tagasiulatuvalt nii, et omandatud õigustest jäetakse ilma?
10. Kas juhul, kui leitakse, et Hispaania õiguses piisavalt hoiatava mõjuga meetmeid ei ole, tuleb [raamkokkuleppe] klausli 5 avalik-õigusliku tööandja poolt rikkumise tagajärjel pidada töölepingut tähtajatuks mittealaliseks töölepinguks või tuleb töötajale ilma täiendavate tingimusteta anda täielikult tähtajatu töötaja staatus?
11. Kas töölepingu muutmine [raamkokkuleppe] ja seda kokkulepet tõlgendava Euroopa Kohtu praktika alusel tähtajatuks töölepinguks on liidu õiguse esimuslikkuse põhimõtte alusel kohustuslik ka siis, kui seda tuleb pidada [põhiseaduse] artikli 23 lõikega 2 ja artikli 103 lõikega 3 vastuolus olevaks, kui neid põhiseaduse norme tõlgendatakse nii, et avalikus teenistuses on võimalik tööle asuda, sealhulgas töölepingu alusel, ainult pärast seda, kui kandidaat on edukalt läbinud konkursi valikumenetluse, milles rakendatakse võrdõiguslikkuse, teenete, võimekuse ja avalikkuse põhimõtteid? Kuna on võimalik nende sätete teistsugune tõlgendus, milleks on Tribunal Constitucionali (konstitutsioonikohus, Hispaania) järgitud tõlgendus, siis kas riigi põhiseaduslikele normidele tuleb kohaldada kooskõlalise tõlgendamise põhimõtet, mistõttu oleks kohustuslik otsustada niisuguse tõlgenduse kasuks, mis viib need õigusnormid liidu õigusega kooskõlla, arvestades käesoleval juhul seda, et põhiseaduse artikli 23 lõige 2 ja artikli 103 lõige 3 ei kohusta kohaldama lepinguliste töötajate töölevõtmise menetlustes võrdõiguslikkuse, teenete ja võimekuse põhimõtteid?
12. Kas töölepingu muutmine [raamkokkuleppe] ja seda kokkulepet tõlgendava Euroopa Kohtu praktika alusel tähtajatuks töölepinguks ei pruugi olla kohaldatav, kui enne selle muutmise määramist kohtulikult kehtestatakse seadusega, mida hakatakse rakendada lähiaastail, tähtajalise töökoha muutmine koosseisuliseks, mis tähendab, et korraldatakse konkursid töötaja ametikoha täitmiseks, võttes arvesse asjaolu, et selles menetluses tuleb tagada „võrdõiguslikkuse, teenete, võimekuse ja avalikkuse põhimõtete järgimine“ ning et seetõttu võib töötaja, kellega on sõlmitud või uuendatud järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, saada oma ametikohal koosseisuliseks töötajaks, kuid võib ka mitte saada, kuna see ametikoht antakse teisele isikule, millisel juhul tema tööleping öeldakse üles hüvitise maksmisega, mis arvutatakse välja 20 päeva töötasuna iga töötatud aasta eest kuni ühe aasta töötasu ulatuses?“

Kohtuasi C-159/22

- 30 IK töötab alates 21. detsembrist 1998 Madridi autonoomse piirkonna sotsiaalameti teenistuses järjestikuste tähtajaliste lepingute alusel, mis katkesid ajavahemikul 1999–2010.

- 31 IK esitas 14. oktoobril 2020 Juzgado de lo Social nº 21 de Madridile (Madridi töökohus nr 21, Hispaania) kaebuse nõudega tunnistada, et tema tööandjaga sõlmitud tööleping oli tähtajatu, ja teise võimalusena, et see oli tähtajatu mittealaline leping. Nimetatud kohus jättis 19. aprilli 2021. aasta kohtuotsusega kaebuse rahuldamata.
- 32 IK esitas selle kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Madridi autonoomse piirkonna kõrgeim kohus). Ta väidab oma apellatsioonkaebuse põhjenduseks, et rikutud on nii Hispaania õigust kui ka raamkokkuleppe klauslit 5, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus. Lisaks väidab IK, et ainus lahendus, mis on kooskõlas Euroopa Liidu kohtu kehtestatud nõuetega, on tunnistada, et tema töösuhe on tähtajatu, ja teise võimalusena, et see on tähtajatu mittealaline töösuhe.
- 33 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et põhikohtuasja ese puudutab üksnes viimast töölepingut, nimelt ajutise teenistuja vaba ametikohta täitvat lepingut, mille põhikohtuasja pooled sõlmisid 1. augustil 2016 ja mis kestis vähemalt kuni vaidlustatud kohtuotsuse tegemise kuupäevani, milleks on 19. aprill 2021. Kõnealune kohus märgib, et vastavalt Hispaania õigusele, eelkõige Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) 28. juuni 2021. aasta kohtuotsusele, mis tehti selleks, et rakendada raamkokkuleppe klauslit 5, nagu seda on tõlgendatud 3. juuni 2021. aasta kohtuotsuses Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19, EU:C:2021:439), tuleb käesoleval juhul teha järeldus, et asjaomane ametiasutus on tähtajaliste töölepingute kasutamist kuritarvitanud, mis on vastuolus klausliga 5. Ametiasutus nimelt ei avaldanud sellele ametikohale vaba ametikoha teadet ja pikendas aasta aasta järel automaatselt põhikohtuasjas kõnealust lepingut. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates tuleb siiski veel kindlaks teha, kas sellise rikkumise tagajärjel tuleb põhikohtuasja töötajale anda tähtajatult tööle võetud töötaja staatus.
- 34 Lisaks leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et samal põhjusel, mis on esitatud käesoleva kohtuotsuse punktis 28, ei kuulu käesolevas asjas kohaldamisele „*acte clair*’i teooria“.
- 35 Neil asjaoludel otsustas Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Madridi autonoomse piirkonna kõrgeim kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas riigisisest õigust võib käsitada nii, et see sisaldab raamkokkuleppe klausliga 5 vastuolus olevate tähtajaliste lepingute järjestikuse kasutamise või uuendamise eest piisavalt hoiatavaid meetmeid, mis vastavad tingimustele, mis on kehtestatud Euroopa Kohtu praktikas 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsuses Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166) ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsuses Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) seoses töötajale tekitatud kahju hüvitamisega olukorra täieliku ennistamise teel, kui riigisiseses õiguses on ette nähtud ainult kindlasummaline ja objektiivne hüvitis (20 päeva töötasu iga töötatud aasta eest kuni ühe aasta töötasu ulatuses), kuid ei ole ette nähtud mingit täiendavat hüvitist tekitatud kahju täielikuks heastamiseks, kui kahju peaks selle summa ületama?
2. Kas riigisisest õigust võib käsitada nii, et see sisaldab [raamkokkuleppe] klausliga 5 vastuolus olevate tähtajaliste lepingute järjestikuse kasutamise või uuendamise eest piisavalt hoiatavaid meetmeid, mis vastavad tingimustele, mis on kehtestatud Euroopa Kohtu praktikas 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsuses Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166) ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsuses kohtuasjas Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) seoses töötajale tekitatud kahju hüvitamisega, kui riigisiseses õiguses on ette nähtud hüvitise maksmine ainult töölepingu ülesütleamise korral seepärast, et ametikoht

täidetakse, kuid ei ole ette nähtud mingit hüvitist lepingu kehtivuse ajal alternatiivina lepingu tähtajatuks tunnistamisele? Kas kohtuvaidluses, kus on küsimus ainult selles, kas töötaja töösuhe on tähtjatu, ja töölepingut ei ole üles öeldud, oleks vaja tunnistada õigust saada tähtjalise töösuhete tekitatud kahju eest alternatiivina töösuhete tähtjatuks tunnistamisele hüvitist?

3. Kas riigisisest õigust võib käsitada nii, et see sisaldab meetmeid, millel on ametiasutustes ja avaliku sektori asutustes [raamkokkuleppe] klausliga 5 vastuolus olevate tähtjaliste lepingute järjestikuse kasutamise või uuendamise eest piisavalt hoiatav mõju, et „vältida kasutamise kuritarvitamist tööandja poolt teiste ja tulevaste töötajate puhul ja selle eest karistada“, ning mis vastaksid Euroopa Kohtu praktikas 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsuses Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166) ja 8. mai 2019. aasta kohtuotsuses Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti (C-494/17, EU:C:2019:387) kehtestatud tingimustele, kui need meetmed seisnevad alates 2017. aastast kehtestatud õigusnormides ([2017. aasta riigieelarve kolmekümne neljas] lisasäte, [2018. aasta riigieelarve seaduse neljakümne kolmas] lisasäte ja [kuninga dekreetseadus 14/2021]), milles on ette nähtud, et kohaldatakse vastutust „eeskirjade eiramise“ eest, täpsustamata konkreetselt seda vastutust rohkem kui ainult üldise viitamise õigusnormidele, milles ei ole seda täpsustatud, ja ilma et tuhandete kohtuotsuste kontekstis, kus tunnistatakse töötajad tähtjatuteks mitteamalisteks töötajateks, oleks teada ühtegi konkreetset juhtu, kus seda vastutust oleks tähtjaliste töölepingute sõlmimise õigusnormide rikkumise eest kohaldatud?
4. Kas juhul, kui leitakse, et Hispaania õiguses piisavalt hoiatava mõjuga meetmeid ei ole, tuleb [raamkokkuleppe] klausli 5 avalik-õigusliku tööandja poolt rikkumise tagajärjel pidada töölepingut tähtjatuteks mitteamalisteks töölepinguks või tuleb töötajale ilma täiendavate tingimusteta anda täielikult tähtjatu töötaja staatus?
5. Kas töölepingu muutmine [raamkokkuleppe] ja seda kokkulepet tõlgendava Euroopa Kohtu praktika alusel tähtjatuteks töölepinguks on liidu õiguse esimuslikkuse põhimõtte alusel kohustuslik ka siis, kui seda tuleb pidada [põhiseaduse] artikli 23 lõikega 2 ja artikli 103 lõikega 3 vastuolus olevaks, kui neid põhiseaduse norme tõlgendatakse nii, et avalikus teenistuses on võimalik tööle asuda, sealhulgas töölepingu alusel, ainult pärast seda, kui kandidaat on edukalt läbinud konkursi valikumenetluse, milles rakendatakse võrdõiguslikkuse, teenete, võimekuse ja avalikkuse põhimõtteid? Kuna on võimalik nende sätete teistsugune tõlgendus, milleks on Tribunal Constitucionali (konstitutsioonikohus, Hispaania) järgitud tõlgendus, siis kas riigi põhiseaduslikele normidele tuleb kohaldada kooskõlalise tõlgendamise põhimõtet, mistõttu oleks kohustuslik otsustada niisuguse tõlgenduse kasuks, mis viib need õigusnormid liidu õigusega kooskõlla, arvestades käesoleval juhul seda, et põhiseaduse artikli 23 lõige 2 ja artikli 103 lõige 3 ei kohusta kohaldama lepinguliste töötajate töölevõtmise menetlustes võrdõiguslikkuse, teenete ja võimekuse põhimõtteid?
6. Kas töölepingu muutmine [raamkokkuleppe] ja seda kokkulepet tõlgendava Euroopa Kohtu praktika alusel tähtjatuteks töölepinguks ei pruugi olla kohaldatav, kui enne selle muutmise määramist kohtulikult kehtestatakse seadusega, mida hakatakse rakendada lähiaastail, tähtjalise töökoha muutmine koosseisuliseks või töökohale püsivalt määramine, mis tähendab, et korraldatakse konkursid töötaja ametikoha täitmiseks, võttes arvesse asjaolu, et selles menetluses tuleb tagada „võrdõiguslikkuse, teenete, võimekuse ja avalikkuse põhimõtete järgimine“ ning et seetõttu võib töötaja, kellega on sõlmitud või uuendatud järjestikuseid tähtjalisi töölepinguid, saada oma ametikohal koosseisuliseks töötajaks, kuid võib ka mitte

saada, kuna see ametikoht antakse teisele isikule, millisel juhul tema tööleping öeldakse üles hüvitise maksmisega, mis arvutatakse välja 20 päeva töötasuna iga töötatud aasta eest kuni ühe aasta töötasu ulatuses?“

Menetlus Euroopa Kohtus

- 36 27. aprilli 2022. aasta otsusega liideti kohtuasjad C-59/22, C-110/22 ja C-159/22 menetluse kirjaliku ja suulise osa ning kohtuotsuse huvides.

Euroopa Kohtu pädevus ja eelotsusetaotluste vastuvõetavus

- 37 Põhikohtuasjade vastustajad kohtuasjades C-59/22 ja C-159/22 ning Hispaania valitsus leiavad, et Euroopa Kohus ei ole pädev eelotsusetaotlustele vastama ning igal juhul tuleb kõnealused eelotsusetaotlused tunnistada vastuvõetamatuks.
- 38 Esimesena on need vastustajad ja valitsus seisukohal, et Euroopa Kohus ei ole pädev eelotsusetaotlusi lahendama, kuna need eeldavad riigisisese õiguse tõlgendamist.
- 39 Lisaks leiavad vastustajad ja valitsus, et eelotsusetaotlustega nõutakse Euroopa Kohtult, et ta annaks Hispaania õigusele omase mõiste „tähtajatu mittealaline töötaja“ kohta üldkohaldatava nõuandva arvamuse, tuginedes aspektidele, mille kohta Euroopa Kohus on juba korduvalt seisukoha võtnud.
- 40 Täpsemalt on nende taotluste eesmärk seada kahtluse alla Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kaks suunda, nimelt esiteks kohtupraktika, mille kohaselt kujutab töölepingu muutmine „tähtajatuks mittealaliseks töölepinguks“ endast sobivat karistust järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest, ja teiseks kohtupraktika, mille kohaselt ei ole liikmesriikidel raamkokkuleppes tulenevat kohustust muuta tähtajaline töösuhe tähtajatuks töösuhteks, kui on olemas riigisisised õigusnormid, mis võimaldavad karistada ja pärssida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamist.
- 41 Teisena väidavad kohtuasjade C-59/22 ja C-159/22 vastustajad, et lisades eelotsusetaotlusesse küsimused, mis puudutavad asjaomasele töötajale hüvitise maksmist, laiendab eelotsusetaotluse esitanud kohus põhikohtuasjade eset. Nende vaidluste raames taotlesid põhikohtuasjade apellandid üksnes oma töösuhete tähtajatuks tunnistamist. Seega tuleb kõnealused taotlused tunnistada vastuvõetamatuks osas, milles need puudutavad hüvitise maksmisega seotud küsimusi, kuna need tõstatavad hüpoteetilise probleemi.
- 42 Sellega seoses tuleb täheldada, et ETLT artiklis 267 kehtestatud koostöökord põhineb liikmesriikide kohtute ja Euroopa Kohtu ülesannete selgel eristamisel. Selle artikli alusel algatatud menetluse raames on riigisiseste õigusnormide tõlgendamine liikmesriikide kohtute, mitte Euroopa Kohtu ülesanne, ning Euroopa Kohus ei ole pädev otsustama, kas riigisisised õigusnormid on liidu õigusnormidega kooskõlas. Seevastu on Euroopa Kohus pädev andma liikmesriigi kohtule kõik liidu õiguse tõlgendamist puudutavad juhtnöörid, mille alusel on liikmesriigi kohtul võimalik hinnata riigisiseste õigusnormide kooskõla liidu õigusega (25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 43 Samuti tuleb märkida, et ELTL artiklis 267 ette nähtud Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtute vahelise koostöö raames on üksnes asja menetleva ja selle lahendamise eest vastutava liikmesriigi kohtu ülesanne kohtuasja eripära arvesse võttes hinnata nii eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Seega, kui küsimused on esitatud liidu õiguse tõlgendamise kohta, on Euroopa Kohus põhimõtteliselt kohustatud otsuse tegema (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR jt (ülikoolide teadurid), C-326/19, EU:C:2021:438, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 44 Sellest järeldub, et eeldatakse, et liidu õigust puudutavad küsimused on asjakohased. Euroopa Kohus võib keelduda liikmesriigi kohtu esitatud eelotsuse küsimusele vastamast vaid siis, kui on ilmne, et taotletud liidu õigusnormi tõlgendamine ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada faktilised ja õiguslikud asjaolud, mis on vajalikud, et anda talle esitatud küsimustele tarvilik vastus (vt 3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR jt (ülikoolide teadurid), C-326/19, EU:C:2021:438, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 45 Käesoleval juhul tuleb tõdeda, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud andmetest nähtub selgelt, et liidetud kohtuasjades C-59/22, C-110/22 ja C-159/22 sõlmisid põhikohtuasjade apellandid mitu järjestikust tähtajalist töölepingut ning et kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 kvalifitseeriti töösuhe vastavalt 27. detsembri 2007. aasta kohtuotsusega ja 29. septembri 2001. aasta kohtuotsusega ümber „tähtajatuks mittealaliseks töösuhteks“. Samas on eelotsusetaotlused esitanud kohtu sõnul endiselt kahtlus, kas selline suhe kuulub raamkokkuleppe klauslite 2 ja 3 kohaselt selle kohaldamisalasse.
- 46 Lisaks nähtub eelotsusetaotlustest ühemõtteliselt, et eelotsusetaotlused esitanud kohus leiab, et kuritarvitusliku töösuhte ümberkvalifitseerimine „tähtajatuks mittealaliseks töösuhteks“ ei kujuta endast meetet, millega nõuetekohaselt karistatakse selle kuritarvitusliku töösuhte eest, mistõttu tuleb tal põhikohtuasjades kindlaks määrata riigisisised meetmed, mis võimaldavad vastavalt direktiivist 1999/70 tulenevatele nõuetele karistada järjestikuste tähtajaliste töösuhte kasutamise kuritarvitamise eest.
- 47 Neil asjaoludel ei ole aga ilmne, et eelotsusetaotlused esitanud kohtu taotletud liidu õiguse, see tähendab raamkokkuleppe klauslite 2, 3 ja 5 tõlgendamine ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasjade faktiliste asjaolude või esemega või et küsimused hüvitise maksmise kohta, mis on Hispaania õiguses ette nähtud meetmena, millega karistatakse vastavalt direktiivi 1999/70 nõuetele asjaomaste ajutiste töösuhte kasutamise kuritarvitamise eest, tõstatavad hüpoteetilise probleemi.
- 48 Peale selle kuulub see, kas eelotsusetaotlustes on seatud väidetavalt kahtluse alla Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kaks suunda, nende taotluste sisulise analüüsi alla ega mõjuta seega Euroopa Kohtu pädevust nendele taotlustele vastata või nende vastuvõetavust.
- 49 Samas soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus kohtuasjas C-59/22 esitatud kolmeteistkümnenda küsimusega sisuliselt teada, kas täiendava hüvitise maksmine lisaks sellele hüvitisele, mida on käsitletud kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kuuendas ja seitsmendas küsimuses ning kohtuasjas C-159/22 esitatud esimeses ja teises küsimuses ning mille määravad kindlaks

liikmesriigi kohtud, võib kujutada endast sobivat meedet raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses, et karistada järjestikku pikendatud tähtajatute mittealaliste lepingute kasutamise kuritarvitamise eest.

- 50 Siinkohal olgu meenutatud, et kuna ELTL artikliga 267 algatatud menetluses on eelotsusetaotlus Euroopa Kohtus toimuva menetluse alus, siis on möödapääsmatult vajalik, et liikmesriigi kohus selgitaks selles taotluses põhikohtuasja vaidluse faktilist ja õiguslikku raamistikku ja kas või minimaalselt põhjusi, mille alusel ta on valinud välja liidu õiguse sätted, mida ta palub tõlgendada, samuti seost, mille ta on tuvastanud nende sätete ja tema menetluses olevas kohtuasjas kohaldatavate riigisiseste õigusnormide vahel (5. mai 2022. aasta kohtuotsus Universiteit Antwerpen jt, C-265/20, EU:C:2022:361, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 51 Need eelotsusetaotluse sisu puudutavad kumulatiivsed nõuded on sõnaselgelt esitatud Euroopa Kohtu kodukorra artiklis 94, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus peab ELTL artikli 267 kohase koostöö raames tundma ja mida ta peab rangelt järgima, ning neid on muu hulgas korratud Euroopa Liidu Kohtu soovitusel liikmesriikide kohtutele eelotsuse taotlemiseks (ELT 2019, C 380, lk 1) (5. mai 2022. aasta kohtuotsus Universiteit Antwerpen jt, C-265/20, EU:C:2022:361, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 52 Lisaks tuleb selle kohta korrata, et eelotsusetaotlustes esitatud teave mitte üksnes ei võimalda Euroopa Kohtul anda tarvilikku vastust, vaid annab ka liikmesriikide valitsustele ja teistele huvitatud isikutele võimaluse esitada Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artikli 23 alusel oma seisukohad. Euroopa Kohtul tuleb kontrollida, et see võimalus oleks tagatud, võttes arvesse, et viidatud sätte alusel toimetatakse huvitatud pooltele kätte üksnes eelotsusetaotlused (koos tõlkega iga liikmesriigi ametlikku keelde), mitte riigisisese kohtuasja toimik, mille vajaduse korral esitab Euroopa Kohtule eelotsusetaotluse esitanud kohus (5. mai 2022. aasta kohtuotsus Universiteit Antwerpen jt, C-265/20, EU:C:2022:361, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 53 Tuleb aga tõdeda, et kohtuasjas C-59/22 esitatud eelotsusetaotlus ei sisalda ühtegi selgitust kolmeteistkümnendas küsimuses viidatud hüvitise kohta ega too eelkõige välja Hispaania õiguses seda hüvitist käsitlevate asjakohaste sätete või kohtupraktika sisu.
- 54 Järelikult tuleb kohtuasjas C-59/22 esitatud kolmeteistkümnnes küsimus tunnistada vastuvõetamatuks.
- 55 Mis puudutab kohtuasjas C-59/22 esitatud neljateistkümnendat küsimust, millega eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib sisuliselt teada, kas asjaolu, et põhikohtuasja apellant võeti selles kohtuasjas tööle „tähtajatu katkendliku iseloomuga“ töölepinguga töötajana, mõjutab eelotsuse küsimustele antavat vastust, kuigi Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub, et Hispaania õiguses kuuluvad „tähtajatu katkendliku iseloomuga“ töölepinguga töötaja staatusega seotud lepingud tähtajatute mittealaliste lepingute liiki, siis eelotsusetaotlused esitanud kohus ei too esile seda staatust käsitlevate asjakohaste sätete või kohtupraktika sisu Hispaania õiguses. Lisaks ei selgita eelotsusetaotlused esitanud kohus põhjuseid, miks ta leiab, et nimetatud staatus võib mõjutada raamkokkuleppe klauslite 2, 3 ja 5 tõlgendamist.
- 56 Seega, arvestades käesoleva kohtuotsuse punktides 50–52 mainitud kohtupraktikat, tuleb kohtuasjas C-59/22 esitatud neljateistkümnnes küsimus tunnistada vastuvõetamatuks.

- 57 Eeltoodud kaalutlustest tuleneb esiteks, et Euroopa Kohus on pädev eelotsusetaotlust lahendama, ja teiseks, et eelotsusetaotlused on vastuvõetavad, välja arvatud kohtuasjas C-59/22 esitatud kolmeteistkümnes ja neljateistkümnes küsimus.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud esimene küsimus

- 58 Kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klausleid 2 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et tähtajatut mittealalist töötajat tuleb pidada tähtajaliseks töötajaks selle raamkokkuleppe tähenduses ja seega raamkokkuleppe kohaldamisalasse kuuluvaks töötajaks.
- 59 Siinkohal olgu esimesena osutatud asjaolule, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt nähtub raamkokkuleppe klausli 2 lõike 1 enda sõnastusest, et raamkokkuleppe kohaldamisala on määratletud laialt, sest selles on üldiselt sätestatud, et raamkokkulepet kohaldatakse „tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas“. Lisaks hõlmab mõiste „tähtajalised töötajad“ määratlus raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses kõiki töötajaid, tegemata vahet selle alusel, kas tööandja, kellega nad on seotud, kuulub avalikku või erasektorisse, ja olenemata sellest, kuidas kvalifitseeritakse nende lepinguid liikmesriigi õiguses (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 60 Teisena olgu märgitud, et nagu nähtub selgelt raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 pealkirjast ja sõnastusest, piirdub see säte mõiste „tähtajaline töötaja“ määratlemisega ja sellega seoses tähtajalise lepingu iseloomuliku tunnuse määramisega, milleks on asjaolu, et niisuguse töölepingu lõpp on määratud „objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine“ (vt selle kohta 3. juuli 2014. aasta kohtuotsus Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 46).
- 61 Seega kohaldatakse raamkokkulepet kõigi töötajate suhtes, kes teevad tasu eest tööd tähtajalise töösuhte raames, mis neil on nende tööandjaga, tingimusel, et neil on omavahel tööleping või töösuhe riigisisese õiguse tähenduses, ning võttes ainult arvesse raamkokkuleppe klausli 2 lõikega 2 liikmesriikidele antud laia kaalutlusruumi selle raamkokkuleppe kohaldamisel teatavatele töölepingu või töösuhete liikidele ning raamkokkuleppe kohaldamise välistamist renditöötajate suhtes vastavalt raamkokkuleppe preambuli neljandale lõigule (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Servicio Aragonés de Salud, C-942/19, EU:C:2021:440, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 62 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlustest, et avalikus sektoris on mõiste „tähtajatu mittealaline töötaja“ (*trabajador indefinido no fijo*) kohtupraktika välja kujunenud ning seda tuleb eristada mõistest „alaline töötaja“ (*trabajador fijo*).
- 63 Sellega seoses märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et kuigi alalise töötaja töölepingu ülesütlemisele kehtivad töölepingu ülesütlemise põhjused ja üldtingimused, mis on kehtestatud töötajate alusseadusega, siis vastavalt Tribunal Supremo (kõrgeim kohus) kohtupraktikale on tähtajatu mittealalise töölepinguga töötaja töölepingu ülesütlemisel konkreetne põhjus. Seega juhul, kui asjaomane töösuhe kvalifitseeritakse ümber tähtajatuks mittealaliseks töölepinguks, on

asjaomane ametiasutus kohustatud järgima tähtajatu mittealalise töölepinguga töötaja ametikoha täitmiseks ette nähtud menetlust, kohaldades põhiseadusest tulenevaid võrdõiguslikkuse, teenete ja võimekuse põhimõtteid. Kui see ametikoht on täidetud, öeldakse üles tähtajatu mittealalise töölepinguga töötaja tööleping, välja arvatud juhul, kui see töötaja on ise selles menetluses osalenud ja see ametikoht on antud talle.

- 64 Eelotsusetaotlused esitanud kohus täpsustab, et Tribunal Supremo (kõrgeim kohus) hinnangul tuleb tähtajatut mittealalist töölepingut, mille kestus on piiratud konkreetse sündmuse toimumisega, see tähendab sellega, et asjaomase töötaja ametikoht antakse lõplikult isikule, kes võitis selle ametikoha täitmiseks asjaomase ametiasutuse korraldatud konkursi, pidada direktiivi 1999/70 kohaldamisel tähtajaliseks lepinguks.
- 65 Järelikult, arvestades tähtajatu mittealalise töölepingu laadi, nagu see on eelotsusetaotlused esitanud kohtu sõnul Hispaania õiguses määratletud, tuleb niisuguseid töötajaid nagu põhikohtuasjade apellante kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 pidada raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses „tähtajalisteks töötajateks“ ja nad kuuluvad seega raamkokkuleppe kohaldamisalasse.
- 66 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud esimesele küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausleid 2 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et tähtajatut mittealalist töötajat tuleb pidada tähtajaliseks töötajaks raamkokkuleppe tähenduses ja seega raamkokkuleppe kohaldamisalasse kuuluvaks töötajaks.

Kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud teine küsimus

- 67 Kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klauslis 5 kasutatud väljendit „järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamine“ tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab olukorda, kus töötajal on asjaomase ametiasutusega üks tähtajatu mittealaline tööleping, kui selles lepingus ei ole määratud konkreetset kestuse tähtaega, vaid see öeldakse üles asjaomase ametikoha täitmisel konkursi tulemusel, ja kui seda konkurssi ei ole ametiasutuse määratud tähtaja jooksul korraldatud.
- 68 Siinkohal tuleb meelde tuletada, et raamkokkuleppe klausli 5 eesmärk on viia ellu üks selle raamkokkuleppega taotletavatest eesmärkidest, nimelt reguleerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamist, mida peetakse töötajaid kahjustavate kuritarvituste võimalikuks allikaks, kehtestades selleks teatava arvu minimaalseid kaitsesätteid, mille eesmärk on vältida töötajate olukorra ebakindlaks muutumist (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 69 Järelikult on raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 pandud järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamise vältimiseks liikmesriikidele kohustus kehtestada tõhusalt ja siduvalt vähemalt üks selles loetletud meetmetest, juhul kui riigisisises õiguses samaväärsed juriidilised meetmed puuduvad (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 70 Raamkokkuleppe kõnealuse sätte sõnastusest ja väljakujunenud kohtupraktikast ilmneb seega, et see säte kuulub kohaldamisele ainult järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete korral, mis tähendab, et esimene ja ainus tähtajaline tööleping ei kuulu selle sätte kohaldamisalasse (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 71 Lisaks tuleb täpsustada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt jätab raamkokkuleppe klausli 5 lõike 2 punkt a põhimõtteliselt liikmesriikide ja/või tööturu osapoolte määrata, millistel tingimustel loetakse tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid raamkokkuleppe tähenduses „järjestikusteks“ (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 72 Ehkki mõiste „järjestikused“ raamkokkuleppe tähenduses kohaldamise täpsete eeskirjade kindlaks määramise ülesande andmine liikmesriikidele ja/või tööturu osapooltele on seletatav sooviga säilitada selles valdkonnas kehtivate riigisiseste õigusnormide mitmekesisus, on siiski oluline täheldada, et selliselt riigisisestele ametiasutustele jäetud kaalutusruum ei ole piiramatu, sest seda kasutades ei tohi mingil juhul kahjustada raamkokkuleppe eesmärki või soovivat toimet. Eelkõige ei tohi riigisisesed ametiasutused selle kaalutusõiguse kasutamisel tekitada olukorda, mis võib tuua kaasa kuritarvitused ning olla seeläbi selle eesmärgiga vastuolus (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 73 Nimelt on liikmesriigid kohustatud tagama liidu õigusega ette nähtud tulemuse – see ei ilmne mitte ainult ELTL artikli 288 kolmandast lõigust, vaid ka direktiivi 1999/70 artikli 2 esimesest lõigust koostoimes selle põhjendusega 17 (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 74 Liikmesriikidele jäetud kaalutusõiguse piirid, millele on osutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 72, kehtivad ennekõike seoses põhimõistetega – nagu töösuhete järjestikune laad –, mis on otsustava tähtsusega raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud riigisiseste õigusnormide kohaldamisala kindlaksmääramisel (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 75 Käesoleval juhul nähtub kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud eelotsusetaotlustest esiteks, et kui töötaja on tunnistanud „tähtajatuks mittealaliseks töötajaks“, siis kuigi seda võib pidada asjaomase tööandja suhtes karistuseks järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest, asendatakse selle staatusega tähtajalised töölepingud, mille kõnealune töötaja võis varem sõlmida, mistõttu selle tunnistamisega muutub asjaomane töösuhe algusest peale tähtajatuks mittealaliseks töösuhteks. Nii kaotavad varem sõlmitud tähtajalised töölepingud kehtivuse ja nimetatud töötajal on algusest peale olnud üks tähtajatu mittealaline tööleping.
- 76 Teiseks täpsustab eelotsusetaotlused esitanud kohus nendes kohtuasjades, et tähtajatu mittealaline leping ei sisalda kindlat kestust, vaid selle lõppemise tingimuseks on asjaomase ametikoha täitmine, ning asjaomasel ametiasutusel on kohustus algatada selle ametikoha täitmiseks avalik menetlus.

- 77 Kolmandaks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus kohtuasjas C-59/22, et põhikohtuasjas kõne all oleva tähtajatu mittealalise töösuhte algusest peale ehk 27 aastat ei ole korraldatud ühtegi valikukatset. Samuti nähtub kohtuasjas C-110/22 esitatud eelotsusetaotlusest, et konkursi lükati edasi ja seda ei olnud veel põhikohtuasjas kaebuse esitamise kuupäevaks toimunud, mistõttu põhikohtuasja apellandil on asjaomase ametiasutusega 20 aastat olnud tähtajatu mittealaline leping.
- 78 Kui aga järeldada, et järjestikused tähtajalised töösuhted raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses puuduvad ainuüksi seetõttu, et töötajal on asjaomase ametiasutusega üks ja ainus tähtajatu mittealaline tööleping, samas kui, nagu nähtub eelotsusetaotlustest, ühelt poolt asendab viimati nimetatud leping, mis on samuti ajutine, karistusena järjestikusi tähtajalisi töölepinguid ja teiselt poolt on selle tähtajatu mittealalise töötaja püsivalt jäämine asjaomasele ametikohtale tingitud sellest, et asjaomane tööandja ei ole täitnud oma seadusest tulenevat kohustust korraldada ettenähtud tähtaja jooksul valikumenetlus, mille eesmärk on see ametikoht lõplikult täita, mistõttu on tema töösuhet järelikult mitme aasta jooksul automaatselt pikendatud, siis võib see kahjustada raamkokkuleppe eset, eesmärki ja soovitatavat toimet (vt selle kohta 3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 79 Mõiste „järjestikused tähtajalised töösuhted“ selline kitsendav tõlgendamine võimaldaks nimelt tööandjal säilitada töötajaga ebakindlatel tingimustel töösuhet aastaid (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 80 Peale selle ei või kitsendav tõlgendus mitte ainult jätta tegelikkuses direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppega taotletava töötajate kaitse alt välja arvukalt tähtajalisi töösuhteid, võttes nende aktidega taotletavalt eesmärgilt suure osa selle sisust, vaid ühtlasi ka võimaldada tööandjatel selliste töösuhete kasutamist kuritarvitada, et katta alalist ja kestvaid vajadust tööjõu järele (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 81 Kuna käesoleval juhul ei korraldanud asjaomane ametiasutus selleks ette nähtud tähtaja jooksul valikumenetlust, mille eesmärk on lõplikult täita ametikoht, millel tähtajatu mittealaline töötaja töötas, võib selle tähtajalise lepingu automaatselt pikendamist samastada uuendamistega ja seega eraldiseisvate tähtajaliste töölepingute sõlmimisega. Sellest järeldub, et põhikohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 kõne all olevaid olukordi ei iseloomusta mitte ühe ja ainsa lepingu sõlmimine, vaid selliste lepingute sõlmimine, mida võib tegelikult kvalifitseerida „järjestikusteks“ raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.
- 82 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud teistele küsimustele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et selles sättes kasutatud väljendit „järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamine“ tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab olukorda, milles tähtajatut mittealalist töötajat asjaomase ametiasutusega siduv leping pikenes automaatselt, kuna ametiasutus ei olnud ette nähtud tähtaja jooksul korraldanud valikumenetlust, mille eesmärk oli lõplikult täita ametikoht, millel töötaja töötas.

Kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kolmas kuni viies küsimus

- 83 Mis puudutab kolmandat kuni viiendat küsimust kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22, siis eelotsusetaotlused esitanud kohus täpsustab, et kuna mõiste „tähtajatu mittealaline leping“ on kohtupraktikas välja kujunenud, ei ole seda liiki lepingu jaoks Hispaania õigusnorme olemas. Järelikult ei ole Hispaania seadusandja võtnud ühtegi raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides a–c ette nähtud meetet, et vältida kuritarvitusi, mis võivad tuleneda selliste järjestikku pikendatud tähtajate mittealaliste lepingute kasutamisest.
- 84 Samas leiab eelotsusetaotlused esitanud kohus, et ei ole välistatud, et kooskõlalise tõlgendamise põhimõtte kohaselt on töötajate alusseaduse artikli 15 lõige 5, mis kehtestab piirangu tähtajaliste töölepingute järjestikusele sõlmimisele, kohaldatav ka tähtajatele mittealalistele lepingutele.
- 85 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib siiski, et isegi sellisel juhul püsiks kahtlus, kas Hispaania õigusnormid on raamkokkuleppe klausliga 5 kooskõlas, kuna artikli 15 lõige 5 ei näe ette piirangut tähtajate mittealaliste lepingute kestusele või uuendamisele, olgu need sõnaselged või automaatsed, vaid piirdub sellega, et kehtestab ajalise piirangu ühe ja ainsa tähtajatu mittealalise lepingu järel tähtajaliste lepingute järjestikusele kasutamisele.
- 86 Selles kontekstis soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kolmanda kuni viienda küsimusega sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis ei näe ette ühtegi selle klausli lõike 1 punktides a–c nimetatud meetet ega „samaväärset juriidilist meetet“ selle klausli tähenduses, et vältida tähtajate mittealaliste lepingute kasutamise kuritarvitamist.
- 87 Siinkohal tuleb täheldada, et nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktides 68 ja 69, seab raamkokkuleppe klausel 5, millega viiakse ellu üks raamkokkuleppega taotletavatest eesmärkidest, see tähendab reguleeritakse järjestikuste tähtajaliste töölepingute ja töösuhete kasutamist, lõikes 1 liikmesriikidele kohustuse kehtestada tõhusalt ja siduvalt vähemalt üks selles loetletud meetmetest, juhul kui riigisiseses õiguses samaväärsed juriidilised meetmed puuduvad. Klausli 5 lõike 1 punktides a–c loetletud meetmed, mida on kolm, puudutavad vastavalt objektiivseid aluseid, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist, nende järjestikuste töölepingute või töösuhete maksimaalset kogukestust ja uuendamiste arvu (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 88 Liikmesriikidel on selles suhtes kaalutlusruum, kuna neil on võimalik valida, kas kasutada üht või mitut klausli 5 lõike 1 punktides a–c loetletud meetet või tugineda hoopis olemasolevatele samaväärsetele juriidilistele meetmetele, arvestades konkreetsete sektorite ja/või töötajate kategooriate vajadusi (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 89 Seeläbi on raamkokkuleppe klausli 5 lõikes 1 seatud liikmesriikidele üldine eesmärk vältida selliseid kuritarvitusi, jättes neile selle eesmärgi saavutamise vahendite osas vabad käed tingimusel, et nad ei riiva raamkokkuleppe eesmärki ega soovivat toimet (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 90 Lisaks on oluline meelde tuletada, et Euroopa Kohtu pädevuses ei ole tõlgendada riigisisese õiguse sätteid, kuna see on üksnes pädevate liikmesriigi kohtute ülesanne, kes peavad kindlaks tegema, kas kohaldamisele kuuluvad riigisisised õigusnormid vastavad raamkokkuleppe klauslis 5 toodud nõuetele (vt 3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 91 Seega peab eelotsusetaotlused esitanud kohus hindama, mil määral võimaldavad riigisisese õiguse asjakohaste sätete kohaldamise tingimused ja nende tõhus rakendamine käsitada neid sobiva meetmena selleks, et vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamist (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 51 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 92 Siiski võib Euroopa Kohus eelotsusetaotluse kohta otsust langetades vajaduse korral esitada täpsustused, mis annavad liikmesriigi kohtule hinnangu andmisel juhiseid (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 52 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 93 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub, et nii põhikohtuasja vastustaja kohtuasjas C-59/22 kui ka Hispaania valitsus väidavad, et mõiste „tähtajatu mittealaline töötaja“ vastab raamkokkuleppe klauslis 5 nimetatud kolme meetme tunnustele, nagu leidis Tribunal Supremo (kõrgeim kohus). Esiteks vastab vastava lepingu liigi kohaldamine objektiivsele põhjusele, milleks on tagada avalikus sektoris töö saamine võrdõiguslikkuse, teenete, võimekuse ja avalikustamise tingimustes, samas otsides lahendusi selles sektoris ebakorrapäraste lepingute kasutamisele seni, kuni vaba ametikoht on täidetud, teiseks on seda liiki lepingutel maksimaalne kestus, mis sõltub ametikoha täitmiseks mõeldud konkursi avaldamisest, kusjuures sellise menetluse võib algatada töötaja ise ja see peab toimuma Hispaania õiguse kohase maksimaalse tähtaja jooksul, ning kolmandaks on igasugune järjestikkus välistatud, kuna seda liiki lepingut ei uuendata.
- 94 Selles kontekstis tuleb märkida, et kuna eelotsusetaotlused esitanud kohtu sõnul ei ole Hispaania õiguses – nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktides 83–85 – tähtajatute mittealaliste lepingute liigi jaoks ette nähtud ühtegi meedet, et vältida nende lepingute kasutamise kuritarvitamist raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktide a–c tähenduses, ja kuna töötajate aluseaduse artikli 15 lõige 5, kuigi seda on tõlgendatud kooskõlas selle klausli nõuetega, ei saa endast samuti kujutada sellist meedet, tuleb eelotsusetaotlused esitanud kohtule tarviliku vastuse andmiseks täpsustada argumente, mille esitasid põhikohtuasja vastustaja kohtuasjas C-59/22 ja Hispaania valitsus, nagu on viidatud käesoleva kohtuotsuse punktis 93.
- 95 Mis esimesena puudutab põhikohtuasja vastustajate ja Hispaania valitsuse esitatud objektiivseid aluseid, milleks on tagada avalikus sektoris töö saamine võrdõiguslikkuse, teenete, võimekuse ja avalikustamise tingimustes, samas otsides lahendusi selles sektoris ebakorrapäraste lepingute kasutamisele seni, kuni vaba ametikoht on täidetud, siis tuleb märkida, et nagu nähtub klausli 5 lõike 1 punkti a sõnastusest endast, puudutab viimati nimetatud säte objektiivseid aluseid, mis õigustavad tähtajaliste lepingute „uuendamist“, mitte objektiivseid aluseid, mis õigustaksid sellise lepinguliigi nagu tähtajatu mittealaline leping kohaldamist.

- 96 Teisena tuleb seoses ette nähtud tähtaja jooksul valikumenetluse korraldamisega selleks, et alaliselt täita töökohad, millel ajutiselt töötavad tähtajalised töötajad, märkida, et selline meede võimaldab vältida nende töötajate ebakindla olukorra pikaajaliseks muutumist, tagades, et nende töökohad täidetakse kiiresti alaliselt (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 94).
- 97 Seega võib selliste menetluste ette nähtud tähtaja jooksul korraldamine sellistes olukordades, nagu on kõne all põhikohtuasjades, põhimõtteliselt vältida kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste tähtajaliste töösuhete kasutamisest seni, kuni asjaomased töökohad alaliselt täidetakse (vt selle kohta 19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 95).
- 98 Sellegipoolest nähtub eelotsusetaotlustest, et kuigi põhikohtuasjades kõne all olevates õigusnormides on asjaomaste ametiasutuste poolt selliste menetluste korraldamiseks ette nähtud konkreetsed tähtajad, ei ole käesoleval juhul tegelikult neid tähtaegu järgitud ja neid menetlusi korraldatakse harva.
- 99 Neil asjaoludel ei võimalda riigisisised õigusnormid – milles on ette nähtud valikumenetluste korraldamine selleks, et täita alaliselt töökohad, mis on ajutiselt täidetud tähtajaliste töötajatega, ja ka konkreetne tähtaeg sel otstarbel, mis aga ei võimalda tagada selliste menetluste tegelikku korraldamist – vältida järjestikuste tähtajaliste töösuhete kasutamise kuritarvitamist asjaomase tööandja poolt (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 97).
- 100 Järelikult, kui eelotsusetaotlused esitanud kohtu läbiviidava kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist, ei näi sellised õigusnormid olevat piisavalt tõhus ja hoiatav meede, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime, ning seega ei saa neid kvalifitseerida „samaväärse juriidilise meetmena“ raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses.
- 101 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kolmandale kuni viiendale küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkte a–c tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis ei näe ette ühtegi selles sättes nimetatud meetet ega „samaväärset juriidilist meetet“ selle sätte tähenduses, et vältida tähtajatute mittealaliste lepingute kasutamise kuritarvitamist.

Kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kuues ja seitsmes küsimus ning kohtuasjas C-159/22 esitatud esimene ja teine küsimus

- 102 Kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kuuenda ja seitsmenda küsimusega ning kohtuasjas C-159/22 esitatud esimese ja teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis näevad ette kindlasummalise hüvitise, mille suurus on 20 päeva töötasu iga töötatud aasta eest ja mille ülempiir on ühe aasta töötasu, igale töötajale, kelle tööandja on järjestikku pikendatud tähtajatute mittealaliste lepingute kasutamist kuritarvitanud.
- 103 Siinkohal olgu meenutatud, et raamkokkuleppe klauslis 5 ei ole ette nähtud konkreetseid karistusi, kui kuritarvitused on tuvastatud. Sellisel juhul peavad liikmesriigi ametiasutused võtma meetmed, mis ei pea olema mitte ainult proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatavad, et tagada

raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime (13. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punkt 81 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 104 Lisaks on Euroopa Kohus täpsustanud, et kui järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamist on kuritarvitatud, peab selle kuritarvituse eest nõuetekohaseks karistamiseks ja liidu õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks saama kohaldada meedet, milles on ette nähtud töötajate kaitse tõhusad ja võrdväärsed tagatised. Nimelt peavad liikmesriigid direktiivi 1999/70 artikli 2 esimese lõigu sõnastuse kohaselt „võtma vajalikud meetmed, et [nad] saaksid igal ajal tagada [selles] direktiivis ettenähtud tulemuste saavutamise“ (13. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, punkt 84 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 105 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlustest, et Hispaania õiguse kohaselt makstakse tähtajatutele mittealalistele töötajatele kindlasummalist hüvitist nende töölepingute ülesütlemisel nende töökoha täitmise tõttu, mis eeldab kas seda, et nad osalesid valikumenetluses ja ei läbinud seda, või seda, et nad ei osalenud selles menetluses.
- 106 Euroopa Kohus on aga otsustanud, et hüvitise maksmine lepingu lõppemisel ei võimalda saavutada raamkokkuleppe klausliga 5 taotletavat eesmärki, milleks on järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamise kuritarvitamise vältimine. Nimelt näib selline hüvitise maksmine olevat sõltumatu mis tahes kaalutlustest, mis puudutavad tähtajaliste lepingute kasutamise õiguspärast või kuritarvitavat laadi (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 74 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 107 Selline meede ei ole seega tähtajaliste töölepingute või töösuhete kuritarvitamise eest nõuetekohaselt karistav ega liidu õiguse rikkumise tagajärgi heastav ning järelikult ei paista see eraldivõetult olevat piisavalt tõhus ja hoiatav meede, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime käesoleva kohtuotsuse punktis 103 viidatud kohtupraktika tähenduses (vt 3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 75 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 108 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kuuendale ja seitsmendale küsimusele ning kohtuasjas C-159/22 esitatud esimesele ja teisele küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis näevad ette kindlasummalise hüvitise, mille suurus on 20 päeva töötasu iga töötatud aasta eest ja mille ülempiir on ühe aasta töötasu, igale töötajale, kelle tööandja on järjestikku pikendatud tähtajatute mittealaliste lepingute kasutamist kuritarvitanud, kui lepingu lõppemise hüvitise maksmine on sõltumatu mis tahes kaalutlustest, mis puudutavad nende lepingute kasutamise õiguspärast või kuritarvitavat laadi.

Kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kaheksas ja üheksas küsimus ning kohtuasjas C-159/22 esitatud kolmas küsimus

- 109 Kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kaheksanda küsimusega ning kohtuasjas C-159/22 esitatud kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed sätted, mille kohaselt toovad „eeskirjade eiramised“ kaasa ametiasutuste vastutuse „vastavalt igas ametiasutuses kehtivale regulatsioonile“.
- 110 Kui vastus nendele küsimustele on eitav, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud üheksanda küsimusega sisuliselt teada, kas neid riigisisesed õigusnorme, mis on vastu võetud alates 2017. aastast, tuleks kohaldada enne nende vastavat jõustumist toime pandud kuritarvituste suhtes.
- 111 Sellega seoses tuleb meenutada, et vastavalt käesoleva kohtuotsuse punktis 103 viidatud kohtupraktikast tulenevatele nõuetele on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne kontrollida, kas kõnealused riigisisesed sätted on tõhusad ja hoiatavad, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime. Eelkõige peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas samad riigisisesed sätted kujutavad endast tõhusat meetet mitte ainult järjestikuste tähtjaliste lepingute kasutamise kuritarvitamise vältimiseks, vaid ka selle kuritarvituse eest nõuetekohaseks karistamiseks ja liidu õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks.
- 112 Eelotsusetaotlustest nähtub, et eelotsusetaotlused esitanud kohtul näib endal olevat kahtlusi, kas asjaomased riigisisesed õigusnormid, see tähendab 2018. aasta riigieelarve seaduse neljakümne kolmas lisasäte ja avalike teenistujate alusseaduse seitsmeteistkümmes lisasäte, mis lisati kuninga dekreetseadusega 14/2021, on kooskõlas raamkokkuleppe klausliga 5. Seega, esiteks ei ole mõistet „eeskirjade eiramised“ määratletud ja järelikult on see liiga ebamäärane, et võimaldada karistuste või vastutuse kohaldamist kooskõlas seaduslikkuse ja kindluse põhimõtetega. Teiseks ei täpsusta need riigisisesed sätted vastutust, mida võidakse kohaldada, ja piirduvad viitega „igas ametiasutuses kehtivale regulatsioonile“, mida ei ole võimalik kindlaks teha. Eelotsusetaotlused esitanud kohus ei ole kolmandaks teadlik ühestki ametiasutusest, kellele oleks vastutust kohaldatud selle eest, et ta on kas soodustanud või sõlminud järjestikusi tähtjalisi lepinguid.
- 113 Neil asjaoludel tuleb tõdeda, et eelotsusetaotlustes mainitud riigisest õiguslikku raamistikku arvestades näib 2018. aasta riigieelarve seaduse neljakümne kolmanda lisasätte ja avalike teenistujate alusseaduse seitsmeteistkümnenda lisasätte sõnastus olevat sedavõrd mitmetähenduslik ja abstraktne, et see ei muuda seda sarnaseks Itaalia ametiasutuste vastutuse mehhanismiga, millele Euroopa Kohus viitab 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsuses Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166) ning mille kohta koostoimes teiste tõhusate ja hoiatavate meetmetega on leitud, et Itaalia õigusnormid on raamkokkuleppe klausliga 5 kooskõlas, kui viimati nimetatud kohtuotsuse aluseks olnud kohtuasjas eelotsusetaotluse esitanud kohtu läbiviidava kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist.
- 114 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kaheksandale küsimusele ning kohtuasjas C-159/22 esitatud kolmandale küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed sätted, mille kohaselt toovad „eeskirjade eiramised“ kaasa ametiasutuste vastutuse „vastavalt igas ametiasutuses kehtivale regulatsioonile“, kui need riigisisesed sätted ei ole tõhusad ja hoiatavad, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime.

- 115 Arvestades kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kaheksandale küsimusele antud vastust, ei ole kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud üheksandale küsimusele vaja vastata.

Kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kaheteistkümmes küsimus ning kohtuasjas C-159/22 esitatud kuues küsimus

- 116 Kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kaheteistkümnenda küsimusega ning kohtuasjas C-159/22 esitatud kuuenda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette ajutiste ametikohtade koosseisuliseks muutmise menetluste korraldamise konkursside kaudu ajutiste töötajate, sealhulgas tähtajatute mittealaliste alaliste töötajate ametikohtade täitmiseks.
- 117 Siinkohal tuleb märkida, et Euroopa Kohus täpsustas, et kuigi valikumenetluste korraldamine annab töötajatele, kelle puhul on järjestikuseid tähtjalisi töösuheteid kuritarvitatud, võimaluse saada stabiilne töökoht, sest nad võivad põhimõtteliselt valikumenetlustes osaleda, ei saa see asjaolu vabastada liikmesriike kohustusest näha ette sobiv meede, et nõuetekohaselt karistada järjestikuste tähtjaliste töölepingute ja töösuhete kasutamise kuritarvitamise eest. Nimelt on niisugused valikumenetlused – mille tulemus on pealegi teadmata – üldjuhul avatud ka kandidaatidele, kelle suhtes ei ole järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamist toimunud (vt selle kohta 19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 100).
- 118 Kuna selliste menetluste korraldamine ei sõltu kaalutlustest, mis on seotud tähtjaliste lepingute kasutamise kuritarvitava laadiga, ei ole see järelikult sobiv niisuguste töösuhete kasutamise kuritarvitamise eest nõuetekohaselt karistamiseks ja liidu õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks. Seega ei näi see võimaldavat saavutada raamkokkuleppe klausliga 5 taotletud eesmärki (vt selle kohta 19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 101).
- 119 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlustest, et esiteks püüab Hispaania seadusandja koosseisuliseks muutmise menetlustega vähendada järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamist riigisiseses ametiasutustes, loobumata nende menetluste raames siiski võrdõiguslikkuse, vaba konkurentsi, avalikustamise, teenete ja võimekuse põhimõtete järgimisest. Teiseks võivad tähtajatud mittealised töötajad oma töökoha kaotada, kui nad ei soorita edukalt asjaomaseid katseid. Kolmandaks on neil töötajatel tähtajatu mittealalise töölepingu ülesütlemise korral õigus kindlasummalisele hüvitisele, mis vastab 20 päeva töötasule iga töötatud aasta eest ja mille ülempiir on ühe aasta töötasu.
- 120 Vastavalt käesoleva kohtuotsuse punktides 117 ja 118 viidatud kohtupraktikast tulenevatele kaalutlustele, mis Euroopa Kohtu käsutuses oleva toimiku materjale arvestades on käesoleval juhul kohaldatavad, ei ole Hispaania õiguses ette nähtud koosseisuliseks muutmise menetluste korraldamine – mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus – oma olemuselt selline, et nõuetekohaselt karistaks järjestikuste tähtajatute mittealaliste töösuhete kasutamise kuritarvitamise eest ja seega heastaks liidu õiguse rikkumise tagajärjed.
- 121 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kaheteistkümnendale küsimusele ning kohtuasjas C-159/22 esitatud kuuendale küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette ajutiste ametikohtade koosseisuliseks muutmise menetluste

korraldamise konkursside kaudu ajutiste töötajate, sealhulgas tähtajatute mittealaliste alaliste töötajate ametikohtade täitmiseks, kui korraldamine on sõltumatu mis tahes kaalutlustest, mis puudutavad nende lepingute kasutamise kuritarvitavat laadi.

Kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kümnes ja üheteistkümnes küsimus ning kohtuasjas C-159/22 esitatud neljas ja viies küsimus

- 122 Eelotsusetaotlustest nähtub, et kuigi Tribunal Constitucional (konstitutsioonikohus) leiab, et põhiseaduse artikli 23 lõikes 2 ja artikli 103 lõikes 3 viidatud põhiseadusest tulenevaid põhimõtteid, mille kohaselt avalikus teenistuses tööle saamise puhul järgitakse võrdõiguslikkuse, teenete ja võimete põhimõtteid, ei kohaldata lepingulistele töösuhetele, kohaldab Tribunal Supremo (kõrgeim kohus) sotsiaalkolleegium omakorda neid põhimõtteid sellistele suhetele, mis muudab viimati nimetatud kohtu sõnul võimatuks kvalifitseerida töötajad, keda ei ole tööle võetud neid põhimõtteid järgiva valikumenetluse alusel, „tähtajatuteks töötajateks“, ning järelikult oli vaja kasutusele võtta mõiste „tähtajatu mittealaline töötaja“. Eelotsusetaotlused esitanud kohtu sõnul tuleneb sellest, et järjestikuste tähtajaliste töölepingute ja eelkõige järjestikku pikendatud tähtajatute mittealaliste lepingute muutmist tähtajatuteks lepinguteks võib pidada põhiseaduse eespool nimetatud sätetega vastuolus olevaks, nagu Tribunal Supremo (kõrgeim kohus) on neid tõlgendanud.
- 123 Selles kontekstis soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kümnenda ja üheteistkümnenda küsimusega ning kohtuasjas C-159/22 esitatud neljanda ja viienda küsimusega sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et kui riigisisises õiguses puuduvad sobivad meetmed, et klausli 5 kohaselt vältida kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste tähtajaliste töölepingute, sealhulgas järjestikku pikendatud tähtajatute mittealaliste lepingute kasutamisest, ja vajaduse korral nende eest karistada, tuleb need tähtajalised töölepingud muuta tähtajatuteks lepinguteks, seda isegi juhul, kui selline muutmine on vastuolus põhiseaduse artikli 23 lõikega 2 ja artikli 103 lõikega 3, nagu neid on tõlgendanud Tribunal Supremo (kõrgeim kohus).
- 124 Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb sellega seoses, et raamkokkuleppe klausel 5 ei pane liikmesriikidele kohustust näha ette tähtajaliste töölepingute muutmist tähtajatuteks töölepinguteks ega, nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 103, näe ette konkreetseid karistusi, kui kuritarvitused on tuvastatud (7. aprilli 2022. aasta kohtuotsus Ministero della Giustizia jt (Itaalia rahukohtunike staatus), C-236/20, EU:C:2022:263, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 125 Lisaks tuleb märkida, et raamkokkuleppe klausli 5 lõikest 2 tuleneb, et liikmesriikidel on järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise vältimise meetmete raames õigus muuta tähtajalised töösuhted tähtajatuteks töösuheteks, võttes arvesse, et stabiilne töökoht, mille tähtajatu töösuhe tagab, on töötajate kaitse keskne element (8. mai 2019. aasta kohtuotsus Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, punkt 39).
- 126 Seega peavad riigisisised ametiasutused võtma proportsionaalseid, tõhusaid ja hoiatavaid meetmeid, et tagada tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime, ja sel eesmärgil võivad need normid näha ette tähtajaliste töölepingute muutmise tähtajatuteks lepinguteks. Kui järjestikuste tähtajaliste töösuhete kasutamist on kuritarvitatud, peab siiski olema võimalik kohaldada selle kuritarvituse seisukohalt

asjakohast karistust ja rikkumise tagajärjed heastada (7. aprilli 2022. aasta kohtuotsus Ministero della Giustizia jt (Itaalia rahukohtunike staatus), C-236/20, EU:C:2022:263, punkt 61 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 127 Selleks, et niisuguseid riigisiseseid õigusnorme nagu põhikohtuasjades vaidlusalused Hispaania õigusnormid – mida on tõlgendanud Tribunal Supremo (kõrgeim kohus) ning millega on keelatud avalikus sektoris muuta tähtjatuks töölepinguks järjestikuseid tähtjalisi töölepinguid, nagu põhikohtuasjades kõne all olevad tähtjatud mittealalised töölepingud – võiks pidada tähtjalist tööd käsitleva raamkokkuleppega kooskõlas olevaks, peab asjaomase liikmesriigi riigisisene õiguskord sisaldama nimetatud sektoris muud tõhusat meetet, et vältida järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamist ja vajaduse korral selle eest karistada (vt selle kohta 7. aprilli 2022. aasta kohtuotsus Ministero della Giustizia jt (Itaalia rahukohtunike staatus), C-236/20, EU:C:2022:263, punkt 62 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 128 Eeltoodust tuleneb, et õigusnormid, mis näevad ette imperatiivse normi, et selliste tähtjaliste töölepingute nagu põhikohtuasjades kõnealuste tähtjatute mittealaliste lepingute kasutamise kuritarvitamise korral muudetakse need töölepingud tähtjatuks töösuhteks, võivad endast kujutada meetet, mis näeb sellise kuritarvitamise eest ette tõhusa karistuse ning neid tuleb seega pidada raamkokkuleppe klausliga 5 kooskõlas olevaks (8. mai 2019. aasta kohtuotsus Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 129 Samas, mis puudutab eelotsusetaotlused esitanud kohtu esile toodud vastuolu, mis võib sellisel muutmisel olla põhiseadusest tulenevate võrdõiguslikkuse, teenete ja võimekuse põhimõtetega, nagu neid on tõlgendanud Tribunal Supremo (kõrgeim kohus), siis olgu meenutatud, et Euroopa Kohus on otsustanud, et raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 ei ole oma sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpne, et isikud saaksid sellele liikmesriigi kohtus tugineda. Selle sätte kohaselt on nimelt liikmesriikide kaalutusõiguses kasutada tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise vältimise eesmärgil ühte või mitut selles klauslis loetletud meetet või tugineda samaväärsetele olemasolevatele juriidilistele meetmetele, arvestades konkreetsete sektorite ja/või töötajate kategooriate vajadusi. Pealegi ei ole võimalik teha piisaval moel kindlaks, missugust minimaalset kaitset tuleks raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 alusel igal juhul rakendada (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtjalised töölepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 64 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 130 Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb siiski, et liikmesriigi kohtud peavad riigisisese õiguse kohaldamisel tõlgendama seda võimalikult suures ulatuses asjaomase direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiiviga silmas peetud tulemus ning seeläbi täita ELTL artikli 288 kolmanda lõigu nõudeid. Selline kooskõlalise tõlgendamise kohustus puudutab kõiki, nii enne kui pärast asjasse puutuvat direktiivi vastu võetud riigisiseseid õigusnorme (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtjalised töölepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 65 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 131 Riigisisese õiguse kooskõlalise tõlgendamise nõue on nimelt omane EL toimimise lepinguga loodud süsteemile, kuna see võimaldab liikmesriigi kohtutel oma pädevuse piires kohtuvaidluste lahendamisel tagada liidu õiguse tõhusa toime (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtjalised töölepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 66 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 132 On tõsi, et liikmesriigi kohtu kohustust viidata asjakohaste riigisiseste õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel direktiivis sätestatudle piiravad õiguse üldpõhimõtted, eelkõige õiguskindluse ja tagasiulatuva jõu puudumise põhimõte, ning see ei või olla aluseks riigisisese õiguse *contra legem* tõlgendusele (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtajalised töölepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 67 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 133 Kooskõlalise tõlgendamise põhimõte nõuab siiski, et liikmesriigi kohus teeb kõik, mis on tema pädevuses, arvestades riigisisest õigust tervikuna ning kasutades riigisiseses õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada asjaomase direktiivi täielik toime ja saavutada direktiivi eesmärgiga kooskõlas olev tulemus (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtajalised töölepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 68 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 134 Seega tuleb eelotsusetaotlused esitanud kohtul praegusel juhul tõlgendada ja kohaldada asjasse puutuvaid riigisiseseid õigusnorme, juhul kui on kuritarvitatud järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist, võimalikult suures ulatuses viisil, mis tagaks kuritarvitamise eest nõuetekohase karistamise ning heastaks liidu õiguse rikkumise tagajärjed. Seejuures on eelotsusetaotlused esitanud kohtu ülesanne hinnata, kas põhiseaduse asjakohaseid sätteid saab olenevalt olukorrast tõlgendada kooskõlas raamkokkuleppe klausliga 5, et tagada direktiivi 1999/70 täielik toime ja saavutada direktiivi eesmärgiga kooskõlas olev tulemus (vt analoogia alusel 11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtajalised töölepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 69 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 135 Euroopa Kohus on selles kontekstis otsustanud, et kooskõlalise tõlgendamise nõue paneb liikmesriigi kohtutele kohustuse vajaduse korral muuta väljakujunenud kohtupraktikat, kui see põhineb riigisisese õiguse tõlgendusel, mis ei ole kooskõlas mõne direktiivi eesmärkidega. Seetõttu ei ole liikmesriigi kohtul alust asuda seisukohale, et tal ei ole võimalik tõlgendada riigisisese õiguse sätet kooskõlas liidu õigusega ainuüksi seetõttu, et seda sätet on järjepidevalt tõlgendatud viisil, mis ei ole liidu õigusega kooskõlas (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 86 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 136 Kõigist eeltoodud asjaoludest tuleneb esiteks, et juhul kui eelotsusetaotlused esitanud kohus peaks leidma, et asjaomane riigisisene õiguskord ei sisalda avalikus sektoris tõhusat meetodit, et vältida kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste tähtajaliste töölepingute, sealhulgas järjestikku pikendatud tähtajatute mitteamaliste lepingute kasutamisest, ja vajaduse korral nende eest karistada, võib nende lepingute muutmine tähtajatuks töösuhteks kujutada endast sellist meetodit.
- 137 Teiseks, kui eelotsusetaotlused esitanud kohus peaks sellisel juhul lisaks leidma, et selline muutmine on erinevalt Tribunal Constitucionali (konstitutsioonikohus) kohtupraktikast vastuolus Tribunal Supremo (kõrgeim kohus) väljakujunenud kohtupraktikaga, peab eelotsusetaotlused esitanud kohus muutma Tribunal Supremo (kõrgeim kohus) kohtupraktikat, kui see põhineb põhiseaduse sätete tõlgendusel, mis ei ole kooskõlas direktiivi 1999/70, eelkõige raamkokkuleppe klausli 5 eesmärkidega.
- 138 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kohtuasjades C-59/22 ja C-110/22 esitatud kümnendale ja üheteistkümnendale küsimusele ning kohtuasjas C-159/22 esitatud neljandale ja viiendale küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et kui riigisiseses õiguses puuduvad sobivad meetmed, et klausli 5 kohaselt vältida kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste

tähtajaliste töölepingute, sealhulgas järjestikku pikendatud tähtajatute mittealaliste lepingute kasutamisest, ja vajaduse korral nende eest karistada, võib nende tähtajaliste lepingute muutmise tähtajatuteks lepinguteks kujutada endast sellist meedet. Liikmesriigi kohtu ülesanne on vajaduse korral muuta väljakujunenud riigisisest kohtupraktikat, kui see põhineb riigisiseste õigusnormide, sealhulgas põhiseaduslike sätete tõlgendusel, mis on vastuolus direktiivi 1999/70, eelkõige nimetatud klausli 5 eesmärkidega.

Kohtukulud

- 139 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulud, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kuues koda) otsustab:

1. 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 toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausleid 2 ja 3

tuleb tõlgendada nii, et

tähtajatut mittealalist töötajat tuleb pidada tähtajaliseks töötajaks raamkokkuleppe tähenduses ja seega raamkokkuleppe kohaldamisalasse kuuluvaks töötajaks.

2. Direktiivi 1999/70 lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslit 5

tuleb tõlgendada nii, et

selles sättes kasutatud väljendit „järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamine“ tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab olukorda, milles tähtajatut mittealalist töötajat asjaomase ametiasutusega siduv leping pikenes automaatselt, kuna ametiasutus ei olnud ette nähtud tähtaja jooksul korraldanud valikumenetlust, mille eesmärk oli lõplikult täita ametikoht, millel töötaja töötas.

3. Direktiivi 1999/70 lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkte a–c

tuleb tõlgendada nii, et

nendega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis ei näe ette ühtegi selles sättes nimetatud meedet ega „samaväärset juriidilist meedet“ selle sätte tähenduses, et vältida tähtajatute mittealaliste lepingute kasutamise kuritarvitamist.

4. Direktiivi 1999/70 lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslit 5

tuleb tõlgendada nii, et

sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette kindlasummalise hüvitise, mille suurus on 20 päeva töötasu iga töötatud aasta eest ja mille ülempiir on ühe aasta töötasu, igale töötajale, kelle tööandja on järjestikku pikendatud tähtajatute mittealaliste lepingute kasutamist kuritarvitanud, kui lepingu lõppemise hüvitise maksmine on sõltumatu mis tahes kaalutlustest, mis puudutavad nende lepingute kasutamise õiguspärast või kuritarvitavat laadi.

5. Direktiivi 1999/70 lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslit 5

tuleb tõlgendada nii, et

sellega on vastuolus riigisisesed sätted, mille kohaselt toovad „eeskirjade eiramised“ kaasa ametiasutuste vastutuse „vastavalt igas ametiasutuses kehtivale regulatsioonile“, kui need riigisisesed sätted ei ole tõhusad ja hoiatavad, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime.

6. Direktiivi 1999/70 lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslit 5

tuleb tõlgendada nii, et

sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis näevad ette ajutiste ametikohtade koosseisuliseks muutmise menetluste korraldamise konkursside kaudu ajutiste töötajate, sealhulgas tähtajatute mittealaliste alaliste töötajate ametikohtade täitmiseks, kui korraldamine on sõltumatu mis tahes kaalutlustest, mis puudutavad nende lepingute kasutamise kuritarvitavat laadi.

7. Direktiivi 1999/70 lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslit 5

tuleb tõlgendada nii, et

kui riigisiseses õiguses puuduvad sobivad meetmed, et klausli 5 kohaselt vältida kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste tähtajaliste töölepingute, sealhulgas järjestikku pikendatud tähtajatute mittealaliste lepingute kasutamisest, ja vajaduse korral nende eest karistada, võib nende tähtajaliste lepingute muutmine tähtajatuteks lepinguteks kujutada endast sellist meetet. Liikmesriigi kohtu ülesanne on vajaduse korral muuta väljakujunenud riigisisesest kohtupraktikat, kui see põhineb riigiseste õigusnormide, sealhulgas põhiseaduslike sätete tõlgendusel, mis on vastuolus direktiivi 1999/70, eelkõige nimetatud klausli 5 eesmärkidega.

Allkirjad