



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kümnes koda)

25. oktoober 2018*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Klausel 5 – Meetmed, mille eesmärk on vältida tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamist – Riigisisese õigusnormid, mis välistavad nende meetmete kohaldamise süvamuusikasihatususte tegevusvaldkonnas

Kohtuasjas C-331/17,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Corte d'appello di Roma (Rooma apellatsioonikohus, Itaalia) 15. mai 2017. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 1. juunil 2017, menetluses

Martina Sciotto

versus

Fondazione Teatro dell'Opera di Roma,

EUROOPA KOHUS (kümnes koda),

koosseisus: kohtu president K. Lenaerts kümnenda koja presidendi ülesannetes, kohtunikud F. Biltgen (ettekandja) ja E. Levits,

kohtujurist: H. Saugmandsgaard Øe,

kohtusekretär: ametnik R. Schiano,

arvestades kirjalikku menetlust ja 14. juuni 2018. aasta kohtuistungil esitatud,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- M. Sciotto, esindajad: *avvocato* F. Andretta, *avvocato* M. Speranza, *avvocato* V. De Michele ja *avvocato* S. Galleano,
- Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, esindajad: *avvocato* D. De Feo, *avvocato* M. Marazza ja *avvocato* M. Marazza,
- Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistas *avvocato dello Stato* G. Albenzio,
- Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek ja G. Gattinara,

* Kohtumenetluse keel: itaalia.

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

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 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), lisatud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“) klauslit 5.
- 2 Taotlus on esitatud Martina Sciotto ja Fondazione Teatro dell’Opera di Roma vahelises kohtuvaidluses seoses nõudega kvalifitseerida ümber tähtajatuks töösuhteks tema järjestikused tähtajalised töölepingud, mis olid sõlmitud ajavahemikul 2007–2011 osutatud teenuste jaoks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 1999/70 artikli 1 kohaselt on selle direktiivi eesmärk „jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel [...] sõlmitud raamkokkuleppe [...]“.
- 4 Raamkokkuleppe preambuli teine ja kolmas lõik on sõnastatud järgmiselt:

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

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

- 5 Raamkokkuleppe üldkaalutluste punktid 6–8 ja 10 on sõnastatud järgmiselt:
 - „6. määramata tähtajaga töölepingud on üldine töösuhte vorm ning need aitavad kaasa töötajate elukvaliteedi ja töö tulemuslikkuse paranemisele;
 7. objektiivsetele alustele tuginevate tähtajaliste töölepingute kasutamine aitab vältida kuritarvitusi;
 8. teatavate sektorite, kutse- ja tegevusalade puhul on tähtajalised töölepingud tüüpiline töötamise vorm ning võivad sobida nii tööandjatele kui ka töötajatele;

[...]

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

6 Raamkokkuleppe klausli 1 kohaselt on raamkokkuleppe eesmärk esiteks parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise, ja teiseks luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.

7 Raamkokkuleppe klausli 2 „Reguleerimisala“ punktis 1 on ette nähtud:

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

8 Raamkokkuleppe klauslis 3 „Mõisted“ on sätestatud:

„1. Käesolevas kokkuleppes tähendab „tähtajaline töötaja“ isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhete lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine.

2. Käesolevas kokkuleppes tähendab „võrreldav alatine töötaja“ töötajat, kellel on samas asutuses määramata tähtajaga tööleping või töösuhe, mis on sõlmitud sama või samalaadse töö või tegevuse kohta, võttes arvesse erialast ettevalmistust ja oskusi [...]“

9 Raamkokkuleppe klausli 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte“ punktis 1 on ette nähtud:

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

10 Raamkokkuleppe klausli 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ punktis 1 on sätestatud:

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

a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;

b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;

c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.“

Itaalia õigus

11 22. juuli 1977. aasta seaduse nr 426 erakorralised meetmed muusikategevuse toetamiseks (legge n. 426 – Provvedimenti straordinari a sostegno delle attività musicali; *GURI* nr 206, 28.7.1977) artikliga 3 on keelatud „töösuhete pikendamine, millega kaasneb seaduse sätete või lepingutingimuste kohaselt tähtajaliste lepingute ümberkvalifitseerimine tähtajatuteks lepinguteks“, vastasel korral on töösuhetud õigustühised.

12 Põhikohtuasjale kohaldatavas redaktsioonis 6. septembri 2001. aasta seadusandliku dekreeidi nr 368, millega rakendatakse direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusaja Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (decreto legislativo n. 368 –

Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES; *GURI* nr 235, 9.10.2001; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 368/2001“), artikli 1 lõikes 01 on sätestatud, et töösuhete tavaline vorm on tähtajatu leping; lõikes 1, et töölepingutele tähtaja määramine võib toimuda tehnilistel, tootmisalastel, organisatoorsetel või töötajate asendamiseiga seotud põhjustel, ning lõikes 2, et need põhjused peavad olema vormistatud kirjalikult.

- 13 Seadusandliku dekreeedi nr 368/2001 artiklis 4 on ette nähtud, et tähtajalist lepingut saab töötaja nõusolekul pikendada üksnes siis, kui esialgse lepingu kestus on alla kolme aasta. Pikendada saab üks kord ning tingimusel, et see toimub objektiivsetel alustel ja sama tegevuse jaoks. Objektiivsete aluste põhjendamise koormis lasub tööandjal.
- 14 Seadusandliku dekreeedi nr 368/2001 artiklis 5 on sätestatud, et kui järjestikuste töölepingutega ületab töösuhete kogukestus 36 kuud, peetakse töösuhet tähtajatuks.
- 15 Seadusandliku dekreeedi nr 368/2001 artikli 11 lõike 4 kohaselt ei kohaldata selle artiklite 4 ja 5 sätteid muusikatootmise sihtasutuste loominguiliste ja tehniliste töötajate suhtes.
- 16 Muudetud redaktsioonis 29. juuni 2010. aasta seadusena nr 100 (legge n. 100; *GURI* nr 150, 30.6.2010, lk 2) kinnitatud 30. aprilli 2010. aasta dekreetseaduse nr 64 kiireloomulised meetmed näitekunsti ja kultuuritegevuse valdkonnas (decreto-legge n. 64 – recante disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali; *GURI* nr 100, 30.4.2010) artikli 3 lõikes 6 on ühest küljest sätestatud, et süvamuusikasihtasutuste suhtes kohaldatakse pärast nende muutumist eraõiguslikeks isikuteks endiselt 22. juuli 1977. aasta seaduse nr 426 erakorralised meetmed muusikategevuse toetamiseks artikli 3 neljandat ja viiendat lõiku, ning teisest küljest, et süvamuusikasihtasutuste suhtes ei kohaldata seadusandliku dekreeedi nr 368/2001 artikli 1 lõikeid 01 ja 2.

Põhikohtuasja faktilised asjaolud ja eelotsuse küsimus

- 17 Martina Sciotto töötas Fondazione Teatro dell'Opera di Romas balletitantsijana mitme tähtajalise töölepingu alusel, mida pikendati seoses eri esinemisega, mis olid kavas ajavahemikul 26. juunist 2007 kuni 30. oktoobrini 2011.
- 18 Kuna põhikohtuasja apellant väitis, et ta oli pidevalt teatri personali liige ja ta täitis samasuguseid ülesandeid nagu tähtajatult tööle võetud töötajad, esitas ta 20. aprillil 2012 Tribunale di Romasse (Rooma kohus, Itaalia) hagi, kinnitades et tema töölepingutesse ei olnud märgitud tehnilisi, organisatoorseid ega tootmisega seotud vajadusi, mis oleksid õigustanud tähtajaliste töölepingute sõlmimist. Hagi palus ta nendes lepingutes kindlaks määratud tingimuste õigusvastasuse tuvastamist, tema töösuhete ümberkvalifitseerimist tähtajatuks töölepinguks ja tekitatud kahju hüvitamist.
- 19 Tribunale di Roma (Rooma kohus) jättis oma 22. novembri 2013. aasta otsusega hagi rahuldamata, leides et süvamuusikasihtasutustele kohaldatav riigisisene õiguslik eriregulatsioon välistab neile töölepingute üldise regulatsiooni kohaldamise ning seega nende sihtasutustega sõlmitud töölepingute muutmise tähtajatuteks töösuheteks.
- 20 M. Sciotto väidab Corte d'appello di Romasse (Rooma apellatsioonikohus, Itaalia) esitatud apellatsioonkaebuses, tuginedes Euroopa Kohtu 26. veebruari 2015. aasta otsusele komisjon *vs.* Luksemburg (C-238/14, EU:C:2015:128), et riigisisene õiguslik eriregulatsioon süvamuusikasihtasutuste kohta ei ole liidu õigusega kooskõlas.

- 21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täheldab, et süvamuusika üksuste tegevusvaldkonna regulatsioon on väga keeruline ning selles on esinenud kolm perioodi, mille jooksul nende üksuste õiguslik vorm on vahetunud, muutudes järgemööda avalik-õiguslikust juriidilisest isikust avalik-õiguslikuks majandusüksuseks ning seejärel eraõiguslikuks sihtasutuseks.
- 22 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on aga seisukohal, et kolmandal perioodil vastu võetud seadusandliku dekreeidi nr 368/2001 artikli 11 lõikes 4 on sätestatud, et selle dekreeidi artiklite 4 ja 5 sätteid ei kohaldata süvamuusikasihtasutuste loomingu- ja tehniliste töötajate suhtes. Pealegi on 7. oktoobri 2013. aasta seadusena nr 112 (legge n. 112; *GURI* nr 236, 8.10.2013, lk 1) kinnitatud 8. augusti 2013. aasta dekreetseaduse nr 91 kiireloomulised meetmed kultuuri- ja turismiväärtuste ja -tegevuse kaitsmiseks, väärtustamiseks ja elavdamiseks (decreto-legge n. 91– recante Disposizioni urgenti per la tutela, la valorizzazione e il rilancio dei beni e delle attività culturali e del turismo; *GURI* nr 186, 9.8.2003) artikli 11 „Kiireloomulised meetmed süvamuusikasihtasutuste saneerimiseks ning kõrgetasemelise riikliku muusikakorralduse elavdamiseks“ lõikes 19 ette nähtud, et süvamuusikasihtasutustega tähtajatute töölepingute sõlmimiseks korraldatakse eranditult avalik valikumenetlus.
- 23 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on tekkinud küsimus, kas nende töötajate kaitse, kes on süvamuusikasihtasutustega sõlminud järjestikkusi tähtjalisi lepinguid nii, et nende kogukestus on üle kolme aasta, vastab liidu õiguse nõuetele, kuna sellele tegevusvaldkonnale kohaldatavates riigisisestest õigusnormides ei ole nõutud objektiivsete põhjuste esitamist lepingute pikendamise õigustamiseks; ei ole näidatud lepingute maksimaalset kestust; ei ole täpsustatud, kui mitu korda võib tähtjalisi lepinguid pikendada; need ei sisalda kuritarvitamise vältimiseks samaväärseid õigusnorme ning need ei piira konkreetses sektoris tähtjaliste töölepingute sõlmimist töötaja asendamise vajadusega.
- 24 Neil asjaoludel otsustas Corte d'appello di Roma (Rooma apellatsioonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas riigisisene õigusnorm (nagu 29. juuni 2010. aasta seadusena nr 100 kinnitatud 30. aprilli 2010. aasta dekreetseaduse nr 64 [kiireloomulised meetmed näitekunsti ja kultuuritegevuse valdkonnas] artikli 3 lõige 6, milles on sätestatud, et „[i]gal juhul ei kohaldata süvamuusikasihtasutuste suhtes [...] seadusandliku dekreeidi nr 368/2001 artikli 1 lõikeid 01 ja 2“), on vastuolus [raamkõkkuleppe] klausliga 5?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

- 25 Selliselt sõnastatud küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul võtta seisukoht teatud riigisiseste sätete kooskõla kohta liidu õigusega.
- 26 Põhikohtuasja vastustaja väidab, et eelotsusetaotlus on vastuvõetamatu, kuna Euroopa Kohus ei ole pädev otsustama riigisisese õiguse tõlgendamise üle.
- 27 Sellega seoses tuleb täheldada, et ELTL 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 riigisisestest õigusnormid on liidu õigusnormidega kooskõlas. Samas on Euroopa Kohus pädev andma liikmesriigi kohtule kõik liidu õiguse tõlgendamiseks vajalikud juhtnöörid, mille alusel on liikmesriigi kohtul võimalik hinnata riigisiseste õigusnormide kooskõla liidu õigusega (15. oktoobri 2015. aasta kohtuotsus *Iglesias Gutiérrez ja Rion Bea*, C-352/14 ja C-353/14, EU:C:2015:691, punkt 21 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 28 Kuigi Euroopa Kohtul palutakse eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimuste sõnastusest nähtuvalt otsustada, kas riigisisene õigusnorm on liidu õigusega kooskõlas, ei takista miski Euroopa Kohut siiski andmast eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilikku vastust, jagades sellele kohtule liidu õigusest tulenevaid tõlgendusjuhiseid, mis võimaldavad tal endal otsustada, kas riigisisene õigus on liidu õigusega kooskõlas (15. oktoobri 2015. aasta kohtuotsus *Iglesias Gutiérrez ja Rion Bea*, C-352/14 ja C-353/14, EU:C:2015:691, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 29 Järelikult tuleb esitatud küsimust mõista nii, et sellega tahetakse sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus põhikohtuasjas arutusel olev riigisisene õigusnorm, mille kohaselt süvamuusikasihatasutuste tegevusvaldkonnale ei ole kohaldatavad töösuhteid reguleerivad üldnormid, mille eesmärk on karistada tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest nii, et tähtajaline leping kvalifitseeritakse automaatselt ümber tähtajatuks lepinguks, kui töösuhe on kestnud konkreetsest kuupäevast kauem.
- 30 Tuleb nentida, et raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 eesmärk on rakendada ühte selle raamkokkuleppega taotletavatest eesmärkidest ehk reguleerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamist, mida käsitatakse töötajate kahjuks toimuva kuritarvitamise võimaliku allikana, kehtestades selleks teatava arvu minimaalseid kaitsesätteid, mille eesmärk on vältida töötajate olukorra ebakindlaks muutumist (4. juuli 2006. aasta kohtuotsus *Adeneler jt*, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 63; 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus *Mascolo jt*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 72, ja 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, punkt 25).
- 31 Nagu ilmneb raamkokkuleppe preambuli teisest lõigust ning selle üldkaalutluste punktidest 6–8, peetakse töökoha stabiilsust töötajate kaitse keskseks elemendiks, samas kui tähtajalised töölepingud võivad nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele vastata vaid teatud asjaoludel (26. novembri 2014. aasta kohtuotsus *Mascolo jt*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 73; 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punkt 36, ja 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 27).
- 32 Järelikult on raamkokkuleppe klausli 5 punktiga 1 pandud liikmesriikidele kohustus tõhusalt ja siduvalt kehtestada järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks vähemalt üks selles loetletud meetmetest, juhul kui riigisiseses õiguses samaväärsed juriidilised meetmed puuduvad. Klausli 5 punkti 1 alapunktides a–c loetletud meetmed, mida on kolm, puudutavad vastavalt objektiivseid aluseid, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist, selliste järjestikuste töölepingute või töösuhete maksimaalset kogukestust ning uuendamiste arvu (26. novembri 2014. aasta kohtuotsus *Mascolo jt*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 74; 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punkt 37, ja 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, punkt 26).
- 33 Liikmesriikidel on selles suhtes kaalutlusruum, kuna neil on võimalik valida, kas kasutada üht või mitut klausli 5 punkti 1 alapunktides a–c loetletud meetet või tugineda samaväärsetele olemasolevatele juriidilistele meetmetele (vt selle kohta 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus *Mascolo jt*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 75; 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punkt 38, ja 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, punkt 27).
- 34 Seejuures on raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 liikmesriikidele ette nähtud üldine eesmärk vältida sellist kuritarvitamist, jättes neile selle saavutamise vahendite suhtes valikuvõimaluse tingimusel, et nad ei sea seda kaalutlusruumi kasutades ohtu raamkokkuleppe eesmärki või soovitatavat toimet (26. novembri 2014. aasta kohtuotsus *Mascolo jt*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13,

EU:C:2014:2401, punkt 76; 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus komisjon vs. Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punkt 39, ja 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punkt 28).

- 35 Lisaks – nagu tuleneb raamkokkuleppe klausli 5 punktist 1 ning vastavalt raamkokkuleppe preambuli kolmanda lõigu ja üldkaalutluste punktidele 8 ja 10 – on liikmesriikidel raamkokkuleppe rakendamisel õigus arvestada konkreetsete tegevussektorite ja/või töötajakategooriate erivajadusi juhul, kui see on objektiivselt õigustatud (26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 70 ja seal viidatud kohtupraktika ning 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus komisjon vs. Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punkt 40).
- 36 Käesolevas asjas on selge, et põhikohtuasjas arutusel olevate riigisiseste õigusnormidega on lubatud süvamuusikasihtasutuste sektoris võtta töötajaid tööle järjestikuste tähtjaliste lepingutega ilma, et oleks ette nähtud piiranguid, mis on ette nähtud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunktides b ja c seoses nende lepingute maksimaalse kogukestuse või nende uuendamiste arvuga. Konkreetselt ilmneb eelotsusetaotlusest, et selle sektori töölepingud on sõnaselgelt jäetud välja sellise riigisisese sätte kohaldamisalast, millega on lubatud teatud kestust ületavate järjestikuste tähtjaliste töölepingute ümberkvalifitseerimine tähtjatuks töösuhteks.
- 37 Kuna eelotsusetaotlusest nähtub samuti, et riigisisestes õigusnormides puudub süvamuusikasihtasutuste tegevusvaldkonnas tähtjaliselt tööle võetud töötajate suhtes samaväärne juriidiline meede nagu raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 ette nähtud meetmed, tuleb kindaks teha, kas selles sektoris järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamine võib raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses olla õigustatud objektiivsel alusel.
- 38 Nagu on märgitud raamkokkuleppe üldkaalutluste punktis 7, leidsid raamkokkuleppele alla kirjutanud pooled, et objektiivsetele alustele tuginevate tähtjaliste töölepingute kasutamine aitab vältida kuritarvitusi (vt selle kohta 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 86 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus komisjon vs. Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punkt 43).
- 39 Sellega seoses tuleb mõistet „objektiivsed alused“ mõista nii, et silmas on peetud täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust ning mis sellest lähtuvalt õigustavad järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamist selles konkreetses olukorras. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks asjaomased lepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest tunnustest või – kui see on asjakohane – liikmesriigi sotsiaalpoliitika õiguspärase eesmärgi taotlemisest (26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 87 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus komisjon vs. Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punkt 44).
- 40 Seevastu niisugune riigisisene säte, mis piirdub seadus- või määrusandliku võimu normiga, mille kohaselt on järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamine üldiselt ja abstraktselt lubatud, ei ole kooskõlas käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis täpsustatud nõuetega. Nimelt ei võimalda selline puhtformaalne norm välja selgitada objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, mille alusel kontrollida, kas selliste lepingute pikendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele ning on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik. Selline norm kannab endas seega reaalselt ohtu põhjustada seda tüüpi lepingute kuritarvitamist ega ole seega kooskõlas raamkokkuleppe eesmärgi ja soovitava toimega (26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 88 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus komisjon vs. Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punkt 45).
- 41 Itaalia valitsus on seisukohal, et põhikohtuasjas arutusel olevate riigisiseste õigusnormidega ei ole kehtestatud üldist ja abstraktselt luba kasutada järjestikuseid tähtjalisi töölepinguid, vaid nendes sisalduvad just sellekohased täpsed ja konkreetsed sätted.

- 42 Kõigepealt väidab Itaalia valitsus sisuliselt, et sellised süvamuusikasihtasutused nagu põhikohtuasja vastustaja on vaatamata nende eraõigusliku juriidilise isiku vormile võrdsustatavad avalik-õiguslike üksustega. Seejärel tugineb ta asjaolule, et süvamuusikasihtasutuste tegevusvaldkonnas sõlmitakse traditsiooniliselt tähtajalised töölepingud, ning eriti toob ta selles kontekstis esile põhiseadusega kaitstud eesmärgi edendada Itaalia kultuuri ja kaitsta Itaalia ajaloo- ja kunstipärandit. Peale selle juhib ta tähelepanu sellele sektorile omastele eripäradele, kuna iga esinemine on erisugune ning ühe esinemise jaoks sõlmitud töölepingud erinevad tingimata eelmiste esinemiste jaoks sõlmitud lepingutest. Lõpuks selgitab Itaalia valitsus, et õiguslik keeld muuta selles sektoris tähtajalised töölepingud tähtajatuks töösuhteks on põhjendatud kahe kaalutlusega, mis on otseselt seotud selliste üksuste nagu põhikohtuasja vastustaja olemuselt avaliku laadiga ning millest esimene puudutab vajadust hoida kontrolli all selliste üksuste rahastamisega seotud avaliku sektori kulutusi ja teise eesmärk on vältida selle reegli rikkumist, mille kohaselt töötajate tähtajatult töölevõtmise eeldus on konkursi korraldamine. Itaalia valitsus on arvamisel, et töötajate kaitse on piisavalt tagatud sellega, et süvamuusikasihtasutuste juhatajad vastutavad siis, kui nad kasutavad kohaldatavate õigusnormidega vastuolus olevaid lepinguid.
- 43 Mis puudutab esiteks argumenti, et sellised süvamuusikasihtasutused nagu põhikohtuasja vastustaja on avalik-õiguslikud, siis tasub rõhutada, et selline laad ei mõjuta töötaja kaitset raamkokkuleppe klausli 5 alusel. Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb nimelt, et direktiiv 1999/70 ja raamkokkuleppe on mõeldud kohaldamiseks ka tähtajalistele töölepingutele ja töösuhetele, mille on sõlminud ametiasutused ja muud avaliku sektori üksused (vt selle kohta 4. juuli 2006. aasta kohtuotsus Adeneler jt, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 54, ja 7. septembri 2006. aasta kohtuotsus Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punkt 32), kuna raamkokkuleppes kasutatud mõiste „tähtajalised töötajad“ määratlus, mis on ära toodud raamkokkuleppe klausli 3 punktis 1, hõlmab kõiki töötajaid, tegemata vahet sõltuvalt sellest, kas tööandja, kellega nad on seotud, kuulub avalikku või erasektoris (vt selle kohta 4. juuli 2006. aasta kohtuotsus Adeneler jt, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 56; 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 67, ja 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 24).
- 44 Teiseks, mis puudutab argumenti, et süvamuusikasihtasutuste tegevusvaldkonnas sõlmitakse traditsiooniliselt tähtajalised töölepingud, siis on oluline tõdeda, et asjaolule, et liikmesriigil on lubatud tugineda reeglite ajalisele järjepidevusele selleks, et vabastada nad raamkokkuleppe klausli 5 lõikest 1 tulenevast üldisest kohustusest ehk kohustusest tõhusalt ja siduvalt kehtestada järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks vähemalt üks selles loetletud meetmetest, mitte üksnes ei leia selle raamkokkuleppe sätetest mingit õiguslikku alust, vaid see oleks ka selgelt vastuolus ühe raamkokkuleppega taotletud eesmärgiga, millele on viidatud käesoleva kohtuotsuse punktis 31 ja milleks on töökoha stabiilsus, mis on mõeldud töötajate kaitse keske elemendina, ning seega vähendaks oluliselt nende isikute kategooriaid, kellele võidakse selles klauslis ette nähtud kaitsemeetmeid kohaldada.
- 45 Lisaks tasub märkida, et isegi kui Itaalia kultuuri edendamine ning Itaalia ajaloo- ja kunstipärandi kaitsmine võivad olla eesmärgid, mis väärivad põhiseaduslikku kaitset, ei ole Itaalia valitsus esile toonud, miks nende eesmärkide täitmine nõuab, et kultuuri- ja kunstisektoris võetaks töötajaid tööle üksnes tähtajaliselt. Nimelt ei näi, et selles sektoris – erinevalt teistest üldhuviteenustest nagu riigisisene tervishoid või haridus – oleks nõutud, et seal töötavate töötajate arvu ja potentsiaalsete kasutajate arv oleks püsivalt vastavuses, või et see sektor peaks toime tulema hooldusteenustega, mida tuleb püsivalt tagada, või muude raskesti ettenähtavate teguritega.
- 46 Mis puudutab kolmandaks argumenti süvamuusikasihtasutuste tegevusvaldkonnale omaste eripärade kohta, siis on tõsi, et elavesituste iga-aastane programm tähendab tingimata seda, et töölevõtmise vallas on tööandja vajadused ajutised.

- 47 Seega võib töötaja tähtajaline töölevõtmine selleks, et rahuldada tööandja ajutist ja konkreetset vajadust tööjõu järele, põhimõtteliselt kujutada endast „objektiivset alust“ raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses (vt selle kohta 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 91, ja 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 44).
- 48 Nimelt võivad etenduse esitamise seotud kunstilised või tehnilised nõuded olla sellised, et tööle on vaja võtta ajutiselt. Sama kehtib siis, kui tuleb leida asendaja näiteks haiguse või raseduse ja sünnituse tõttu puuduva esitaja või tehniku asemele.
- 49 Seevastu ei saa mõõnda, et tähtajalisi töölepinguid saab pikendada selleks, et asjaomastes kultuuriasutustes püsivalt ja pidevalt täita tööülesandeid, mis kuuluvad süvamuusikasihtasutuste sektori tavapärasesse tegevusse.
- 50 Sellega seoses nõuab raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 alapunkti a järgimine, et konkreetset tehtaks kindlaks, kas järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete pikendamise eesmärk on rahuldada tööandja ajutist vajadust.
- 51 Ühest küljest tuleb märkida, et põhikohtuasjas arutusel olevas riigisiseses õigusnormis ei ole aga seatud ühtegi sedalaadi tingimust, kui on tehtud erand üldnormidest, mida kohaldatakse töölepingutele ja mille eesmärk on karistada järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest.
- 52 Teisest küljest ei näi põhikohtuasjas arutusel olevate järjestikuste tähtajaliste töölepingute sõlmimine teenivat lihtsalt tööandja ajutisi vajadusi, vaid see tulenes pigem tööandja tavapärase programmi vajadustest.
- 53 Kuigi erinevate etenduste iga-aastane programm võib nõuda konkreetsete või täiendavate töötajate töölevõtmist, siis Euroopa Kohtu kasutuses olevast toimikust ei nähtu siiski, millisel viisil olid etendused, milleks põhikohtuasja apellandiga lepingud sõlmiti, erilised, ega see, miks need etendused andsid töötajate mõttes alust üksnes ajutisteks vajaduseks.
- 54 Lisaks tuleb märkida, et eri tähtajaliste töölepingutega, millega põhikohtuasja apellant tööle võeti, täideti samasuguseid ülesandeid mitmeid aastaid, mistõttu see töösuhe võinuks täita mitte ajutist, vaid vastupidi pidevat vajadust, mille kindlakstegemine jääb siiski eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesandeks.
- 55 Neljandaks, mis puudutab eelarvekaalutlustega seotud argumente, siis tasub märkida, et kuigi need kaalutlused võivad olla liikmesriigi sotsiaalpoliitiliste valikute aluseks ning mõjutada nende meetmete laadi ja ulatust, mida liikmesriik soovib vastu võtta, ei saa need kaalutlused ise siiski olla selle poliitika eesmärk, ja seega ei saa need õigustada selliste meetmete täielikku puudumist, mis aitaksid vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitamist raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses (26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 110, ning 21. septembri 2016. aasta kohtumäärus Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, punkt 63).
- 56 Viiendaks tuleb täheldada, et riigisisese õigusnormid, millega on lubatud järjestikuste tähtajaliste töölepingute pikendamine, et asendada töötajaid seni, kuni on läbi viidud konkurss töötaja tähtajatult töölevõtmiseks, ei ole iseenesest raamkokkuleppega vastuolus ning need võivad olla õigustatud objektiivse alusega.
- 57 Objektiivse aluse konkreetne kohaldamine peab siiski olema asjasse puutuva tegevuse eripärasid ja tingimusi arvestades kooskõlas raamkokkuleppe nõuetega (vt selle kohta 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punktid 91 ja 99, ning 21. septembri 2016. aasta kohtumäärus Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, punkt 64).

- 58 Käesoleval juhul ei sisalda Euroopa Kohtu kasutuses olev toimik aga mingit teavet selle kohta, kas põhikohtuasja apellandil oli võimalik osaleda tema tööandja korraldatud konkursimenetlustes, või isegi selle kohta, kas sellised menetlused olid olemas.
- 59 Mis puudutab lõpuks riigisisese õigusnormiga kehtestatud keeldu muuta süvamuusikasihtasutuste sektoris tähtajalised töölepingud tähtajatuks töösuhteks, siis tasub nentida, et raamkokkuleppega ei ole liikmesriikidele kehtestatud üldist kohustust näha ette tähtajalise lepingu muutmine tähtajatuks töölepinguks. Raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 kohaselt võivad liikmesriigid põhimõtteliselt vabalt otsustada, millistel tingimustel loetakse tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid tähtajatult sõlmituks. Eelnevast nähtub, et raamkokkuleppe ei näe ette tingimusi, mille esinemisel võib kasutada tähtajalisi lepinguid (26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 80, ja 11. detsembri 2014. aasta kohtumäärus León Medialdea, C-86/14, ei avaldata, EU:C:2014:2447, punkt 47).
- 60 Selleks et põhikohtuasjas arutusel olevat riigisisest õigusnormi, millega on süvamuusikasihtasutuste sektoris keelatud muuta järjestikku sõlmitud tähtajalisi töölepinguid tähtajatuks töölepinguks, võiks pidada raamkokkuleppega kooskõlas olevaks, peab asjasse puutuva liikmesriigi riigisisene õiguskord sisaldama kõnesoleva sektori osas mõnda muud tõhusat meetet, et vältida ning vajaduse korral karistada järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamise kuritarvitamise eest (vt analoogia alusel 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 41, ja 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punkt 34).
- 61 On aga selge, et süvamuusikasihtasutuste sektori töötajatel ei ole õigust – ja seda isegi kuritarvitamise korral – nende tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimisele tähtajatuks töösuhteks ning nende kasutuses ei ole ka muid kaitseviise, nagu piirangu seadmine võimalusele kasutada tähtajalisi töölepinguid.
- 62 Sellest tuleneb, et Itaalia õiguskorras ei ole süvamuusikasihtasutuste sektoris ühtegi tõhusat meetet käesoleva kohtuotsuse punktis 60 viidatud kohtupraktika tähenduses, millega karistataks tähtajaliste lepingute kasutamise kuritarvitamise eest, ning seda isegi siis, kui selle sektori töötajaid ei saa erinevalt töötajatest, kes on vaatluse all kohtuasjas, milles tehti 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166, punktid 35 ja 36), nõuda hüvitise maksmist tekitatud kahju eest.
- 63 Mis puudutab juhatajate vastutusele võtmist, millele Itaalia valitsus viitab kui tõhusale meetmele, siis on oluline märkida, et riigisiseste õigusnormidega on ette nähtud, et ametiasutused peavad vastutavatelt juhatajatelt sisse nõudma summasid, mis on töötajatele makstud sellise kahju hüvitamiseks, mis on tekkinud töölevõtmist ja tööd puudutavate õigusnormide rikkumisega, kui tegemist on tahtliku rikkumise või raske hooletusega. See ametiasutustel lasuv kohustus kujutab endast aga üksnes ühte meetet teiste meetmete hulgas, mis on mõeldud tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise vältimiseks ja selle eest karistamiseks ning eelotsusetaotluse esitanud kohtul tuleb kindlaks teha, kas selliselt vastutusele võtmine on piisavalt tõhus ja hoiatava mõjuga, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime (vt selle kohta 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punktid 52 ja 53).
- 64 Sellega seoses peavad liikmesriigi ametiasutused juhul, kui liidu õigusega ei ole ette nähtud konkreetseid karistusi juhuks, kui kuritarvitamine on siiski tuvastatud, võtma vastu meetmed, mis ei pea olema mitte ainult proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime (26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 77 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punkt 29).

- 65 Sellest tuleneb, et kui järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamine on siiski toimunud, peab selle kuritarvituse eest nõuetekohaseks karistamiseks ja liidu õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks saama kohaldada meetet, milles on ette nähtud töötajate kaitse tõhusad ja võrdväärsed tagatised (vt selle kohta 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 79 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punkt 31).
- 66 Seega juhul, kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks leidma, et põhikohtuasjas arutusel olevates riigisisestest õigusnormides ei ole ühtegi tõhusat meetet, et süvamuusikasihtasutuste sektori töötajate suhtes võimalikke tuvastavaid kuritarvitusi vältida ja nende eest karistada, võib selline olukord kahjustada raamkokkuleppe klausli 5 soovivat toimet.
- 67 Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale on direktiivist tulenev liikmesriigi kohustus saavutada vastavas direktiivis ette nähtud eesmärgid ning ELL artiklist 4 tulenev kohustus võtta kõik vajalikud üld- või erimeetmed, et tagada selle kohustuse täitmine, siduv kõigile liikmesriigi ametiasutustele, kaasa arvatud kohtutele vastavalt nende pädevusele (14. septembri 2016. aasta kohtuotsus Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 68 Seega peavad asjaomase liikmesriigi kohtud tagama raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 järgimise, kindlustades seejuures, et töötajaid, kelle suhtes on järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamisega toime pandud kuritarvitamine, ei mõjutata konkreetsetes sektoris töötamise jätkamise lootuses loobuma liikmesriigi ametiasutustes, sealhulgas kohtutes tuginemast õigustele, mis tulenevad neile raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 ette nähtud ennetusmeetmete riigisisestest õigusnormidega rakendamisest (vt selle kohta 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 69 Konkreetsemalt peab asja menetlev kohus asjasse puutuvaid riigisiseseid õigusnorme juhul, kui järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamised on aset leidnud, tõlgendama ja kohaldama võimalikult suures ulatuses viisil, mis tagaks niisuguste rikkumiste eest nõuetekohase karistamise ning heastaks liidu õiguse rikkumise tagajärjed (11. detsembri 2014. aasta kohtumäärus León Medialdea, C-86/14, ei avaldata, EU:C:2014:2447, punkt 56).
- 70 Kuna käesoleval juhul sisaldavad põhikohtuasjas arutusel olevad riigisisemed õigusnormid reegleid, mida kohaldatakse üldnormide kohastele töölepingutele ja mille eesmärk on karistada järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest, nähes ette, et tähtjaline leping kvalifitseeritakse automaatselt ümber tähtajatuks lepinguks, kui töösuhe on kestnud konkreetsest kuupäevast kauem, siis selle reegli kohaldamine põhikohtuasjas võiks nii endast kujutada meetet sellise kuritarvitamise vältimiseks raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses.
- 71 Nagu väidab komisjon, tuleb igal juhul märkida, et kuna põhikohtuasjas arutusel olev riigisisene õigusnorm ei võimalda mingil juhul süvamuusikasihtasutuste sektoris tähtjaliste lepingute muutmist tähtajatuks lepinguks, võivad need õigusnormid kaasa tuua selle sektori tähtjaliste töötajate diskrimineerimise võrreldes teiste sektorite tähtjaliste töötajatega, kes võivad peale nende töölepingu ümberkvalifitseerimist juhul, kui on rikutud tähtjaliste lepingute sõlmimisega seotud norme, muutuda võrreldavateks tähtajatuteks töötajateks raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses.
- 72 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus põhikohtuasjas arutusel olev riigisisene õigusnorm, mille kohaselt süvamuusikasihtasutuste tegevusvaldkonnale ei ole kohaldatavad töösuhteid reguleerivad üldnormid, mille eesmärk on karistada tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest nii, et tähtjaline leping kvalifitseeritakse automaatselt ümber tähtajatuks lepinguks, kui töösuhe on kestnud konkreetsest kuupäevast kauem, juhul kui riigisiseses õiguskorras ei ole ühtegi teist tõhusat meetet, et karistada selles sektoris tuvastatud kuritarvituste eest.

Kohtukulud

- 73 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 kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kümnes koda) otsustab:

Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisatud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus põhikohtuasjas arutusel olev riigisisene õigusnorm, mille kohaselt süvamuusikasihtasutuste tegevusvaldkonnale ei ole kohaldatavad töösuhteid reguleerivad üldnormid, mille eesmärk on karistada tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest nii, et tähtajaline leping kvalifitseeritakse automaatselt ümber tähtajatuks lepinguks, kui töösuhe on kestnud konkreetsest kuupäevast kauem, juhul kui riigisiseses õiguskorras ei ole ühtegi teist tõhusat meetet, et karistada selles sektoris tuvastatud kuritarvituste eest.

Allkirjad