



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (seitsmes koda)

11. veebruar 2021 \*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtjalise töö kohta – Klausel 5 – Meetmed järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest põhjustatud kuritarvitamise vältimiseks – Tähtjalised töölepingud avalikus sektoris – Järjestikused lepingud või esimene pikendatud leping – Samaväärne juriidiline meede – Põhiseadusest tulenev täielik keeld muuta tähtjalised töölepingud tähtajatuteks lepinguteks – Kooskõlalise tõlgendamise kohustus

Kohtuasjas C-760/18,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Monomeles Protodikeio Lasithiou (Lasithiou esimese astme kohus ainuisikulises koosseisus, Kreeka) 4. detsembri 2018. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 4. detsembril 2018, menetluses

**M.V. jt**

*versus*

**Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) „Dimos Agiou Nikolaou“,**

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

koosseisus: koja president A. Kumin (ettekandja), kohtunikud T. von Danwitz ja P. G. Xuereb,

kohtujurist: M. Szpunar,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- M.V. jt, esindaja: *dikigoros* E. Chafnavi,
- Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) „Dimos Agiou Nikolaou“, esindaja: *dikigoros* K. Zacharaki,
- Kreeka valitsus, esindajad: E.-M. Mamouna, E. Tsaousi ja K. Georgiadis,
- Euroopa Komisjon, esindajad: A. Bouchagiar ja M. van Beek, hiljem A. Bouchagiar,

\* Kohtumenetluse keel: kreeka.

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 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 raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“) klauslit 1 ja klausli 5 punkti 2.
- 2 Taotlus on esitatud vaidluses, mille üks pool on M.V. ja teised töötajad ning teine pool nende tööandja Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) „Dimos Agiou Nikolaou“ (Agios Nikolaose kohalik omavalitsusüksus, Kreeka) (edaspidi „Agios Nikolaose vald“) ning mille ese on nendega kui nimetatud valla puhastusteenuste talituse töötajatega sõlmitud töösuhete kvalifitseerimine tähtajatu töösuhena.

### **Õiguslik raamistik**

#### ***Liidu õigus***

- 3 Raamkokkuleppe klausli 1 järgi on raamkokkuleppe:

„[...] eesmärk [...]:

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

- 4 Raamkokkuleppe klausel 3 „Mõisted“ näeb ette:

„Käesolevas kokkuleppes tähendab

1. „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.

[...]“.

- 5 Raamkokkuleppe klausel 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ sätestab:

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

- a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;
- b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;

- c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.
2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled määravad vajaduse korral kindlaks, millistel tingimustel tähtjalisi töölepinguid või töösuheteid:
- loetakse järjestikusteks;
  - loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.“
- 6 Raamkokkuleppe klausel 8 „Rakendussätted“ sätestab:
- „1. Liikmesriigid ja/või tööturu osapooled võivad säilitada või kehtestada töötajatele käesoleva kokkuleppe sätetest soodsamad sätted.

[...]“.

### *Kreeka õigus*

#### *Põhiseadusnormid*

- 7 Aastal 2001 lisati Kreeka põhiseaduse artiklisse 103 lõiked 7 ja 8, mis on sõnastatud järgmiselt:
- „7. Avalikus teenistuses ja laiemas tähenduses avalikus sektoris [...] võetakse töötajaid tööle konkursi korras või valides neid varem kindlaks määratud ja objektiivsete kriteeriumide põhjal, mille üle teeb järelevalvet sõltumatu asutus seaduses sätestatud korras. [...]
8. Riigi ja laiemas tähenduses avaliku sektoriga, nagu seda igal konkreetsel juhul määratletakse, sõlmitavate eraõiguslike töösuhete tingimused ja kestus määratakse kindlaks seadusega, et täita lõike 3 esimese lõiguga hõlmamata ametikohti või katta ajutisi, ettenägematu või kiireloomulisi vajadusi lõike 2 teise lõigu tähenduses. Samuti määratakse seadusega kindlaks ülesanded, mida käesolevas lõigus nimetatud töötajad võivad täita. Esimeses lõigus nimetatud töötajaid ei või alaliselt ametisse nimetada seadusega ning keelatud on ka vastavate lepingute muutmine tähtajatuteks lepinguteks. Käesolevas lõikes nimetatud keelud kehtivad ka töötajate puhul, kes on tööle võetud töövõtulepingu alusel.“

#### *Seaduse tasandi normid*

- 8 Seaduse 2112/1920 erasektori töötajate töölepingu kohustusliku ülesütlemise kohta (FEK A' 67/18.3.1920), milles kehtestatakse töötajat kaitsvad sätted tähtajatu eraõigusliku töölepingu ülesütlemise korral, artikli 8 lõigetes 1 ja 3 on sätestatud:
- „1. Käesoleva seadusega vastuolus olev leping on tühine, välja arvatud juhul, kui see on töötajale soodsam. [...]
- [...]
3. Käesolevat seadust kohaldatakse ka tähtjaliste töölepingute suhtes, kui tähtaeg ei ole lepingu laadi arvestades õigustatud, vaid on määratud tahtlikult, et hoida kõrvale käesoleva seaduse sätetest, mis käsitlevad töölepingu kohustuslikku ülesütlemist.“
- 9 Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub, et Kreeka kohtud on seaduse 2112/1920 artikli 8 lõiget 3 koostoimes eelkõige tsiviilseadustiku artiklitega 281 ja 671 ning Kreeka põhiseaduse üldpõhimõtetega, eelkõige põhiseaduse artikli 25 lõigetega 1 ja 3 – töösuhete õigeks õiguslikuks

kvalifitseerimiseks aastaid kohaldanud ning õiguslikult kvalifitseerinud „tähtajatuteks lepinguteks“ lepingud, mida näidati tähtajaliste lepingutena, kuid tegelikult sooviti nende pikendamisega katta tööandja alalisi ja püsivaid vajadusi.

- 10 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab, et pärast Kreeka põhiseaduse muutmist lõpetasid Kreeka kohtud avaliku sektori tööandjaga sõlmitud tähtajaliste töölepingute muutmise seaduse 2112/1920 artikli 8 lõike 3 alusel tähtajatuteks töölepinguteks. Nad leidsid, et selline muutmine on vastuolus muudetud põhiseaduse redaktsiooni artiklis 103 ette nähtud keeluga avaliku sektori töötajaid alaliselt ametisse nimetada, isegi kui tähtajaline leping kattis tööandja alalisi ja püsivaid vajadusi.

*Kohalike omavalitsuste puhastusteenuste sektori töötajate tähtajaliste lepingute pikendamist käsitlevad normid*

- 11 Kohalike omavalitsusüksuste töötajate seadustiku (Kodikas Katastasis Dimotikon kai Koinotikon Ypallilon) artikli 205 lõike 1 kohaselt võivad kohalikud omavalitsused sõlmida eraõiguslikke tähtajalisi töölepinguid, et katta hooajalisi või muid perioodilisi või konkreetseid tööjõuvajadusi.
- 12 Seaduse 2190/1994, millega luuakse töötajate väljavalimiseks ja haldusküsimuste lahendamiseks sõltumatu asutus (FEK A' 28/3.3.1994), artikkel 21 sätestab:

„1. Avalik-õiguslikud talitused ja juriidilised isikud [...] võivad tagapool toodud asjaoludel ja ette nähtud korras võtta töötajaid tööle eraõigusliku tähtajalise töölepingu alusel, et katta hooajalisi või muid perioodilisi või ajutisi tööjõuvajadusi.

2. Lõikes 1 nimetatud töötajate töösuhe ei või 12 kuu pikkusel ajavahemikul kokku kesta kauem kui kaheksa kuud. Kui töötajaid võetakse tööle ajutiselt, et katta vastavalt kehtivatele sätetele kiireloomulisi vajadusi töötajate äraoleku või täitmata töökohtade tõttu, ei tohi sama isiku töösuhe kesta kauem kui neli kuud. Lepingu pikendamine või uue lepingu sõlmimine sama aasta jooksul ja lepingu muutmine tähtajatuks lepinguks on tühine.“

- 13 Seaduse 4099/2012 (FEK A' 250/20.12.2012) põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni artikkel 167 sätestab:

„Erandina kõigist muudest sätetest pikenevad automaatselt kuni 31. detsembrini 2017 individuaalsed lepingud, mis on kehtivad, ja individuaalsed lepingud, mille kehtivus lõppes kuni üheksakümmend (90) päeva enne käesoleva seaduse jõustumist, mis puudutavad avalik-õiguslike talituste, sõltumatute asutuste, avalik-õiguslike juriidiliste isikute, eraõiguslike juriidiliste isikute ja kohalike omavalitsuste ruumide koristamist ning mille on sõlminud mis tahes pädev kohaliku omavalitsuse puhastusteenuste talitus, kelle ülesanne on teiste kohalike omavalitsuste talituste puhastusteenuste vajaduste katmine. Pikendamist ei kohaldata individuaalsete lepingute suhtes, mis on sõlmitud selleks, et katta kiireloomulisi, hooajalisi või konkreetseid tööjõuvajadusi puhastusteenuste valdkonnas, ning mille kestus ei ületa 12 kuu pikkusel ajavahemikul kahte kuud ja mis on sõlmitud alates 1. jaanuarist 2016.“

- 14 Seaduse 4386/2016 (FEK A' 83/11.5.2016) artikliga 76 lisati seaduse 4099/2012 toona kehtinud redaktsiooni artikli 167 lõike 1 esimese lõigu järele lõik, mis nägi ette, et eelnevas lõigus osutatud individuaalsete lepingute automaatset pikendamist kuni 31. detsembrini 2016 kohaldatakse seaduse 4325/2015 jõustumisest alates (st alates 11. maist 2015) ka selliste töötajate lepingutele, kes on tööle võetud kiireloomuliste, hooajaliste või konkreetsete tööjõuvajaduste katmiseks tähtajaliste töölepingute alusel, mille kestus ei tohi 12 kuu pikkusel ajavahemikul ületada kahte kuud.

### *Haldusnormid*

- 15 Presidendi dekree di 164/2004, millega kehtestatakse avalikus sektoris tähtajalise töölepinguga tööle võetud töötajaid käsitlevad sätted (FEK A ' 134/19.7.2004) ning millega võeti riigiteenistuses ja laiemas tähenduses avalikus sektoris töötavate isikute suhtes kohaldatavasse Kreeka õigusesse üle direktiiv 1999/70, artikli 2 lõige 1 näeb ette:

„Käesoleva dekree di sätteid kohaldatakse avaliku sektori [...] ning kommunaal- ja munitsipaalettevõtja töötajate suhtes, kes on tööle võetud tähtajalise töölepinguga või tähtajalise töösuhte raames või töövõtulepinguga või muus vormis lepinguga või muu töösuhte raames, millega varjatakse alluvussuhte olemasolu. [...]“.

- 16 Presidendi dekree di artikkel 4 sätestab:

„1. Töökorralduse ja -tingimuste osas ei kohelda tähtajalisi töötajaid ebasoodsamalt võrreldes tähtajatute töötajatega üksnes seetõttu, et nad on sõlminud tähtajalise töölepingu. Erandina on erinev kohtlemine lubatud, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.

2. Eriliste töötingimustega seotud teenistusaega käsitlevad nõuded on tähtajaliste ja tähtajatute töötajate jaoks ühesugused, välja arvatud juhul, kui eri pikkusega teenistusaega käsitlevatel nõuetel on objektiivsed põhjused.“

- 17 Presidendi dekree di artikkel 5 „Järjestikused lepingud“ näeb ette:

„1. Keelatud on järjestikused lepingud, mille on sõlminud ja mida täidavad sama tööandja ja sama töötaja sama või sarnast liiki töö tegemiseks samadel või sarnastel töötingimustel, kui lepingute vaheline aeg on lühem kui kolm kuud.

2. Erandina on selliste lepingute sõlmimine lubatud juhul, kui selleks on objektiivne põhjus. Objektiivne põhjus on see, kui algele lepingule järgnevad lepingud sõlmitakse sama liiki konkreetsete vajaduste katmiseks, mis on otseselt või kaudselt seotud ettevõtja vormi, laadi või tegevusega.

3. Järjestikused lepingud sõlmitakse kirjalikult ja nende sõlmimise põhjused märgitakse sõnaselgelt lepingus, kui need ei tulene otseselt lepingust endast. Erandjuhul ei ole kirjaliku lepingu sõlmimine vajalik, kui lepingut ei pikendata töö hooajalist laadi arvestades kauemaks kui üheks kuuks, välja arvatud juhul, kui kirjaliku lepingu sõlmimine on sõnaselgelt ette nähtud mõnes muus sättes. Töötajale antakse lepingu koopia viie tööpäeva jooksul tööga alustamisest.

4. Ühelgi juhul ei või järjestikku sõlmida rohkem kui kolm lepingut, kui järgmise artikli lõikest 2 ei tulene teisiti.“

- 18 Presidendi dekree di artikkel 6, mis käsitleb tähtajaliste töölepingute maksimaalset kestust, sätestab:

„1. Sama tööandja ja sama töötaja vahel sama või sarnast liiki töö tegemiseks samadel või sarnastel töötingimustel sõlmitud ja täidetavate järjestikuste lepingute kogukestus ei tohi ületada 24 kuud, sõltumata sellest, kas need on sõlmitud eelmise artikli või muude kehtivate sätete alusel.

2. Töötamine kokku kauem kui 24 kuud on lubatud vaid töötajate puhul, kes kuuluvad töö laadi poolest erikategooriasse, mis on kehtivates sätetes nimetatud, näiteks juhtivtöötajad, töötajad, kes on tööle võetud konkreetsete teadusprogrammide või subsideeritavate või muul moel rahastatavate programmide raames, samuti töötajad, kes on tööle võetud rahvusvaheliste organisatsioonidega sõlmitud lepingutest tulenevate kohustustega seotud tööülesannete täitmiseks.“

19 Presidendi dekreeidi 164/2004 artikkel 7 „Sanktsioonid rikkumiste eest“ sätestab:

„1. Lepingud, mis on sõlmitud käesoleva dekreeidi artikleid 5 ja 6 rikkudes, on tühised.

2. Kui tühine leping on täielikult või osaliselt täidetud, makstakse töötajale saadaolevad summad; makstud summad ei kuulu tagastamisele. Töötajal on õigus nõuda hüvitise maksmist summas, millele oleks õigus võrdväärset tähtajatul töötajal lepingu ülesütlemise korral. Kui tühiseid lepinguid on rohkem kui üks, võetakse hüvitise arvutamisel aluseks kogu tühiste lepingute alusel töötatud aeg. Summad, mida tööandja on töötajale maksnud, jäetakse õigusnorme rikkunud poole kanda.

3. Käesoleva dekreeidi artiklite 5 ja 6 rikkumise eest karistatakse vangistusega [...]. Kui rikkumine on toime pandud ettevaatamatusest, karistatakse vastutavat isikut kuni üheaastase vangistusega. Lisaks kujutab see rikkumine rasket distsiplinaarsüütegu.“

20 Presidendi dekreeidi artikli 10 kohaselt ei mõjuta dekreet sätteid, mis on soodsamad töötajate suhtes tervikuna ja puudetega töötajate suhtes.

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

21 Agios Nikolaose vald võttis 2015. aastal M.V. jt tähtjaliste eraõiguslike töölepingutega puhastusteenuste talitustesse täistööajaga tööle, makstes neile seaduses ette nähtud palgaastmestiku järgi kindlaksmääratud igakuist töötasu.

22 Esialgu kaheksaks kuuks sõlmitud lepinguid pikendati tagasiulatuvalt ja katkestusteta kuni 31. detsembrini 2017 erinevate seadusandlike sekkumistega, mida eelotsusetaotluse esitanud kohus on eelotsusetaotluse punktides 15–22 nimetanud; lepingute vastav kogukestus jäi vahemikku 24–29 kuud. Lõpuks ütles Agios Nikolaose vald need lepingud nimetatud kuupäeval üles. Lisaks nähtub eelotsusetaotlusest, et lepingute pikendamistele ei eelnenud mingit hinnangut selle kohta, kas hooajalised, perioodilised või konkreetsed vajadused, mis sõltuvalt asjaoludest õigustasid nende lepingute algset sõlmimist, olid alles.

23 Kuna põhikohtuasja kaebajad leidsid, et nende olukord kujutab endast järjestikuste tähtjaliste lepingute kasutamisest põhjustatud kuritarvitamist ning on seega raamkokkuleppe mõtte ja eesmärgiga vastuolus, palusid nad Monomeles Protodikeio Lasithioul (Lasithiou esimese astme kohus ainuisikulises koosseisus, Kreeka) esiteks tuvastada, et neid seob Agios Nikolaose vallaga jätkuvalt tähtajatatu tööleping ja et nende töölepingute ülesütlemine alates 31. detsembrist 2017 on tühine, ning teiseks teha vallale ettekirjutus nad tähtajatatu töölepingu alusel tööle võtta, ning määrata täitmata jätmise puhuks sunniraha.

24 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tuletab kõigepealt meelde, et selliste avaliku sektori töötajate nagu põhikohtuasja kaebajad osas võeti direktiiv 1999/70 Kreeka õigusesse üle presidendi dekreediga 164/2004, mis näeb ette meetmed järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamise vältimiseks.

25 Lisaks on endiselt kohaldatav seadus 2112/1920, mille artikli 8 lõigetes 1 ja 3 on sätestatud, et tähtjaline leping on tühine, kui tähtaeg ei ole lepingu laadi arvestades õigustatud, vaid on tahtlikult määratud eesmärgiga hoida kõrvale töölepingu kohustuslikku ülesütlemist käsitlevatest sätetest.

26 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab, et erandina on järjestikuste tähtjaliste töölepingute sõlmimine Kreeka õiguses teatud tingimustel lubatud. See kohus tuletab sellega seoses meelde, et presidendi dekreeidi 164/2004 artiklis 5 on muu hulgas sätestatud, et seda liiki lepinguid on võimalik sõlmida juhul, kui selleks on objektiivne põhjus ja see vastab muudele nõuetele, nagu uue töölepingu

sõlmimine kirjalikus vormis, ning tingimusel, et lepinguid ei pikendata rohkem kui kolm korda. Objektivne põhjus on see, kui algele lepingule järgnevad lepingud sõlmitakse sama liiki konkreetsete vajaduste katmiseks, mis on otseselt või kaudselt seotud ettevõtja vormi, laadi või tegevusega.

- 27 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab siiski, et pärast direktiivi 1999/70 jõustumist, kuid enne direktiivi Kreeka õigusse üle võtmiseks ette nähtud tähtaja möödumist tehti 2001. aastal Kreeka põhiseaduse artiklisse 103 muudatus, millega kehtestati selle artikli lõikes 8 keeld muuta avaliku sektori töötajate tähtajalised lepinguid tähtajatuteks lepinguteks. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib sellega seoses, et ehkki riigisisesed kohtud on tähtajaliste lepingute tähtajatuteks lepinguteks ümberkvalifitseerimisel kohaldanud seadust 2112/1920 kui „samaväärset juriidilist meetet“ raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tähenduses, on põhiseadusesse tehtud muudatus nimetatud kitsenormide kohaldamise nüüd võimatuks teinud.
- 28 Lisaks viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus Elegktiko Synedrio (Kreeka kontrollikoda) otsusele, milles hiljuti leiti, et selline eraõiguslike töölepingute pikendamine on vastuolus direktiiviga 1999/70, nii nagu see võeti riigisisesesse õigusesse üle presidendi dekreediga 164/2004. Selline pikendamine toob kaasa lubamatud järjestikud lepingud, mille on sõlminud ja mida täidavad sama tööandja ja sama töötaja sama liiki töö tegemiseks samadel töötingimustel, ilma et oleks kehtestatud objektiiused ja läbipaistvad kriteeriumid kontrollimaks, kas selliste lepingute pikendamine vastab tööpoolset tegelikule vajadusele, kas see on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik, arvestades eelkõige asjaolu, et sellega kaasneb reaalne oht seda liiki lepingute kuritarvitamiseks.
- 29 Neil asjaoludel kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus eelkõige, kas põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisesed õigusnormid, millega võetakse üle raamkokkulepe, on viimasega kooskõlas osas, milles neid õigusnorme tõlgendatakse nii, et kõnesolevate töölepingute automaatne pikenedamine ei kuulu mõiste „järjestikused tähtajalised töölepingud“ alla, kuigi tegemist ei ole uue tähtajalise töölepingu sõlmimisega kirjalikus vormis, vaid juba olemasoleva töölepingu kestuse pikendamise.
- 30 Lisaks leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et põhikohtuasja kaebajatega sõlmitud tähtajalised töölepingud on ilmselgelt vastuolus kõiki presidendi dekreediga 164/2004 artiklites 5 ja 6 ette nähtud ja raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 nõutud meetmetega järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamise vältimiseks. See kohus märgib sellega seoses eelkõige, et lepingute erinevate pikendamiste vahel ei tehtud ühtegi katkestust ja lepinguid pikendati ilma ühegi objektiiuse põhjusega. Peale selle toob ta välja hulga Kreeka seadusandja sekkumisi, mis tõid kaasa selle, et ühelt poolt ületati lepingute pikendamiste maksimaalne arv, milleks oli kolm, ja teiselt poolt lepingute maksimaalne 24-kuuline kestus, mida presidendi dekreedis 164/2004 nõutakse.
- 31 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu tuvastatu kohaselt tegi seaduse 4099/2012 põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni artikkel 167 võimalikuks asjaomaste tähtajaliste töölepingute automaatse pikenedamise nii, et iga tööandjaks olev asutus annab pelgalt kinnitava akti ilma selle asutuse kollegiaalse organi ühegi muu menetluse või otsuseta ja ilma enne hindamata, kas vajadused, mis tingisid esiti nende lepingute sõlmimise, on veel alles.
- 32 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et isegi kui oletada, et tähtajalised töölepingud puhastusteenuste valdkonnas sõlmiti kohalike omavalitsusüksuste töötajate seadustiku artikli 205 alusel algul kaheksaks kuuks, ja olenemata kohalike omavalitsuste alalistest ja püsivatest vajadustest, näitab nende pikendamine kuni 31. detsembrini 2017 tagasiulatava jõuga seadusandlike aktidega, mis olid kohaldatavad üksnes kõnesolevate lepingute suhtes, et nende lepingutega kaetavaid vajadusi ei saa pidada konkreetseks, hooajaliseks või perioodiliseks.
- 33 Lisaks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Kreeka seadusandja võttis vastu mitu täiendavat sätet, mis puudutasid muu hulgas selliste avaliku sektori kulutuste seadustamist, mis tekkisid seoses töötajate töölevõtmisega kohalike omavalitsuste puhastusteenuste sektorisse kogu selleks perioodiks, mil nende töölepingud olid seaduse 4099/2012 artikli 167 järgi pikendatud, ning millega muudeti

seega õiguspäraseks põhjus niisuguste kulutuste tegemiseks, mis muidu oleksid õigusvastased. Taolise sekkumisega on aga Kreeka seadusandja võtnud asjaomastelt töötajatelt võimaluse saada presidendi dekreeidi 164/2004 artiklis 7 ette nähtud hüvitist, kuivõrd see säte seab tingimuse, et artiklite 5 ja 6 rikkumise korral on tööleping tühine. Samal ajal otsustati, et presidendi dekreeidi 164/2004 artiklis 7 ette nähtud sanktsioonid ei ole kohaldatavad kohalike omavalitsuste suhtes, kes võtavad töötajaid tööle puhastusteenuste sektorisse eespool mainitud tähtajaliste töölepingute alusel, mida kuni 2017. aasta lõpuni mitu korda pikendati. Lisaks ei võetud ühe teise seaduse sätte kohaselt kõnealuste kohalike omavalitsuste sõlmitud tähtajaliste töölepingute pikendamist arvesse presidendi dekreeidi 164/2004 artiklites 5–7 osutatud maksimaalse 24-kuulise kestuse arvutamisel.

34 Neil asjaoludel otsustas Monomeles Protodikeio Lasithiou (Lasithiou esimese astme kohus ainuisikulisel koosseisus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas [...] raamkokkuleppe [...] eesmärki ja soovitatavat toimet kahjustab see, kui riigisiseseid õigusnorme, millega on raamkokkuleppe üle võetud riigisisesse õiguskorda, tõlgendatakse nii, et „järjestikuste“ tähtajaliste töölepingute määratlusest raamkokkuleppe klausli 1 ja klausli 5 punkti 2 tähenduses jääb välja töötajate tähtajaliste töölepingute automaatne pikenedamine kohalike omavalitsuste puhastusteenuste sektoris niisuguse sõnaselge riigisisese õigusnormi alusel nagu seaduse nr 4099/2012 artikkel 167 ning seda põhjendusega, et see ei kujuta endast uue tähtajalise lepingu sõlmimist kirjalikus vormis, vaid juba olemasoleva töölepingu kestuse pikendamist?
2. Kas juhul, kui töötajate töölevõtmisel kohaliku omavalitsuse puhastusteenuste sektoris on ette nähtud ja rakendamisel praktika, mis on vastuolus meetmetega, mille eesmärk on hoida ära kuritarvitused, mida põhjustab „järjestikuste“ tähtajaliste töölepingute kasutamine, ning mis on ette nähtud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 riigisisesse õigusesse üle võtmise meetmes, hõlmab kohustus, mille kohaselt peab liikmesriigi kohus tõlgendama riigisisest õigust kooskõlas liidu õigusega, ka niisuguse riigisisese õigusnormi kohaldamist nagu seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3, mis on varasem, kuid veel kehtiv samaväärne juriidiline meede raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tähenduses, mis võimaldaks järjestikused tähtajalised töölepingud, mida kasutatakse kohalike omavalitsuste alaliste ja püsivate vajaduste rahuldamiseks puhastusteenuste valdkonnas, õiguslikult õigesti kvalifitseerida tähtajatuteks töölepinguteks?
3. Kas juhul, kui vastus eelmisele küsimusele on jaatav, piiratakse ülemäära liikmesriigi kohtu kohustust tõlgendada riigisisest õigust kooskõlas liidu õigusega, kui niisugused põhiseadusliku tasandi õigusnormid nagu Kreeka põhiseaduse artikli 103 lõiked 7 ja 8 keelavad pärast põhiseaduse 2001. aasta muudatust täielikult avalikus sektoris nende sätete kehtivusajal sõlmitud tähtajaliste töölepingute muutmise tähtajatuteks lepinguteks, tehes võimatuks selle, et kohaldatakse niisugust varasemat, kuid endiselt kehtivat samaväärset juriidilist meedet raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tähenduses nagu seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3, ning kaotades seeläbi võimaluse kvalifitseerida kohtumenetluses järjestikused tähtajalised töölepingud, mida kasutatakse kohalike omavalitsuste alaliste ja püsivate vajaduste rahuldamiseks puhastusteenuste sektoris, ümber tähtajatuteks töölepinguteks isegi juhul, kui need tähtajalised lepingud on mõeldud alaliste ja püsivate vajaduste rahuldamiseks?“

## Eelotsuse küsimuste analüüs

### *Esimene küsimus*

35 Oma esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klauslit 1 ja klausli 5 punkti 2 tuleb tõlgendada nii, et seal sisalduv väljend „järjestikused tähtajalised töölepingud“ hõlmab ka kohalike omavalitsuste puhastusteenuste sektori



töötajate tähtajaliste töölepingute automaatset pikenemist kooskõlas riigisisestes õigusnormides sõnaselgelt ettenähtuga, ja olenemata sellest, et ei järgitud kirjalikku vormi, mis on järjestikuste lepingute sõlmimisel üldjuhul ette nähtud.

- 36 Siinkohal tuleb meelde tuletada et raamkokkuleppe klausli 5 eesmärk on rakendada ühte selle raamkokkuleppega taotletavatest eesmärkidest, nimelt reguleerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamist, mida käsitatakse töötajaid kahjustava kuritarvitamise võimaliku allikana, kehtestades selleks teatava arvu minimaalseid kaitsesätteid, mille eesmärk on vältida töötajate olukorra ebakindlaks muutumist (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 53 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 37 Järelikult on raamkokkuleppe klausli 5 punktiga 1 pandud järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kuritarvitamise vältimiseks liikmesriikidele kohustus kehtestada tõhusalt ja siduvalt vähemalt üks selles loetletud meetmetest, juhul kui riigisiseses õiguses samaväärsed juriidilised meetmed puuduvad (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 55 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 38 Raamkokkuleppe nimetatud klausli sõnastusest ja väljakujunenud kohtupraktikast ilmneb siiski, et see klausel kuulub kohaldamisele ainult järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete korral (22. jaanuari 2020. aasta kohtuotsus Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punkt 70, ning 19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 56 ja seal viidatud kohtupraktika), mis tähendab, et kõige esimese lepingu või üheainsa tähtajalise töölepingu sõlmimine ei kuulu raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 kohaldamisalasse (vt selle kohta 23. aprilli 2009. aasta kohtuotsus Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 90 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 39 Praegusel juhul ei ole aga tegemist kahe või enama järjestikuse töölepinguga kitsas tähenduses, mis eeldab üksteisele järgneva kahe või enama eraldi lepingu olemasolu ja formaalset sõlmimist. Täpsemalt öeldes on tegemist algse tähtajalise lepingu automaatse pikenemisega vastavalt seadusandlikele aktidele. Seega tuleb analüüsida küsimust, kas see olukord kuulub raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 sisalduva mõiste „järjestikused tähtajalised töölepingud või töösuhted“ alla.
- 40 Sellega seoses tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 alapunkt a näeb ette, et üldjuhul määravad liikmesriigid ja/või tööturu osapooled kindlaks, millistel tingimustel loetakse tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid järjestikusteks (vt selle kohta 22. jaanuari 2020. aasta kohtuotsus Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punkt 71, ja 19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 57).
- 41 Kuigi selline viide liikmesriigi ametiasutustele küsimuses, mis puudutab raamkokkuleppes kasutatud mõiste „järjestikused“ kohaldamise konkreetsete meetmete määratlemist, on seletatav sooviga säilitada erinevate liikmesriikide selle valdkonna õigusnormide mitmekesisus, on sellegipoolest oluline meele pidada, et selliselt liikmesriikidele antud kaalutlusruum pole piiramatult, sest sellega ei tohi mingil juhul raamkokkuleppe eesmärki ja soovitatavat toimet kahtluse alla seada. Eelkõige ei tohi liikmesriigi ametiasutused neile antud kaalutlusõiguse kasutamisel tekitada olukorda, mis võib olla lähtekohaks kuritarvitusele, ning olla seeläbi viidatud eesmärgiga vastuolus (4. juuli 2006. aasta kohtuotsus Adeneler jt, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 82, ja 19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 58).
- 42 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 (vt selle kohta 4. juuli 2006. aasta kohtuotsus Adeneler jt, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 68, ja 19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 59).

- 43 Liikmesriikidele jäetud kaalutusõiguse piirid, millele on osutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 41, kehtivad ennekõike põhimõiste puhul – nagu töösuhete järjestikus –, mis on otsustava tähtsusega raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud riigisiseste õigusnormide kohaldamisala kindlaksmääramisel (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 60).
- 44 Raamkokkuleppe sisu, eesmärgi ja soovitud toime seaks aga kahtluse alla see, kui järeldada, et tegemist ei ole järjestikuste tähtajaliste töösuhetega raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses ainuüksi seetõttu, et põhikohtuasjas kõne all olevate kohalike omavalitsuste puhastusteenuste sektori töötajate esimene tähtajaline tööleping pikenes automaatselt seadusandlike aktide alusel, ilma et formaalselt oleks sõlmitud kirjalikus vormis uus tähtajaline tööleping või mitu uut tähtajalist töölepingut.
- 45 Mõiste „järjestikused tähtajalised töösuhted“ selline kitsendav tõlgendamine võimaldaks tööandjal säilitada töötajatega ebakindlatel tingimustel töösuhet aastaid (4. juuli 2006. aasta kohtuotsus Adeneler jt, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 85, ja 19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 62).
- 46 Peale selle võib sellesama kitsa tõlgenduse puhul esineda oht, et sellega mitte ainult ei välistata sisuliselt direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppega ette nähtud töötajate kaitset suure hulga tähtajaliste töösuhete puhul, muutes nende eesmärgi suures osas sisutihjaks, vaid ühtlasi võimaldab see tööandjatel selliseid töösuhteid kuritarvitada, et katta püsivat ja kestvat vajadust tööjõu järele (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 63).
- 47 Selles kontekstis tuleb ka tõdeda, et töösuhete kestuse mõiste on kõikide tähtajaliste töölepingute oluline element. Raamkokkuleppe klausli 3 punktis 1 on sätestatud, et „töölepingu või töösuhete lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine“. Tähtajalise töölepingu lõppemise kuupäeva muutmine on seega selle lepingu oluline muudatus, mille võib õiguspäraselt samastada eelmisele töösuhetele järgneva uue tähtajalise töösuhete sõlmimisega, mis kuulub järelikult raamkokkuleppe klausli 5 kohaldamisalasse.
- 48 Nagu ilmneb raamkokkuleppe preambuli teisest lõigust ning raamkokkuleppe üldkaalutluste punktidest 6 ja 8, peetakse töökohta stabiilsust nimelt töötajate kaitse keskseks elemendiks, samas kui tähtajalised töölepingud võivad nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele vastata vaid teatud asjaoludel (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 54 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 49 Selles kontekstis ei ole tähtsust asjaolul, et töölepingute pikendamine või uuendamine on ette nähtud Kreeka parlamendi vastu võetud seadusandlike aktidega. Tuleb nimelt tõdeda, et tõlgendus, mille kohaselt võib tähtajalise töölepingu kestust seadusandliku sekkumisega ühepoolselt pikendada, seaks ohtu raamkokkuleppe soovitava toime.
- 50 Sellega seoses tuleb ka märkida, et Euroopa Kohus on otsustanud, et riigisisene õigusnorm, mis piirdub järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise lubamisega seaduse või määrusega üldisel või abstraktsel viisil, ei ole raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 nõuetega kooskõlas. Selline puhtformaalne norm ei võimalda nimelt 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, et seda tüüpi lepinguid võidakse kuritarvitada, ega ole seega kooskõlas raamkokkuleppe eesmärgi ja soovitava toimega (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punktid 67 ja 68 ning seal viidatud kohtupraktika).

- 51 Kuna praegusel juhul võib automaatset pikendamist seaduse alusel samastada uuendamise ja seetõttu eraldi tähtjalise lepingu sõlmimisega, võib sellised lepingud, nagu on kõne all põhikohtuasjas, tööpooldest kvalifitseerida järjestikusteks lepinguteks raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses. Seda seisukohta kinnitab tõsiasi, et ühelt poolt ei tuvastatud põhikohtuasjas ühtegi katkestust esimese töölepingu ja seadusandlikes aktides ette nähtud automaatsetele pikendamistele järgnenud töölepingute vahel, ja teiselt poolt, et kõik hagejad jätkasid oma tööandja juures katkematult töötamist sama liiki tööülesannete täitmiseks ja samadel töötingimustel, kui töösuhete kestust puudutav tingimus välja arvata.
- 52 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 1 ja klausli 5 punkti 2 tuleb tõlgendada nii, et seal sisalduv väljend „järjestikused tähtjalised töölepingud“ hõlmab ka kohalike omavalitsuste puhastusteenuste sektori töötajate tähtjaliste töölepingute automaatset pikendamist kooskõlas riigisisestes õigusnormides sõnaselgelt ettenähtuga, ja olenemata sellest, et ei järgitud kirjalikku vormi, mis on järjestikuste lepingute sõlmimisel üldjuhul ette nähtud.

### *Teine ja kolmas küsimus*

- 53 Oma teise ja kolmanda küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus, juhul kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt, sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et kui järjestikuseid tähtjalisi töölepinguid on nimetatud sätte tähenduses kuritarvitatud, hõlmab eelotsusetaotluse esitanud kohtu kohustus tõlgendada ja kohaldada kõiki asjasse puutuvaid riigisiseseid õigusnorme võimalikult suures ulatuses viisil, mis tagaks kuritarvitamise eest nõuetekohase karistamise ning heastaks liidu õiguse rikkumise tagajärjed, niisuguse riigisisese õigusnormi kohaldamist, mille kohaselt on võimalik järjestikused tähtjalised töölepingud muuta tähtajatuteks lepinguteks, ehkki teine riigisisene õigusnorm, mis põhiseadusliku normina paikneb normihierarhias kõrgemal, keelab täielikult avalikus sektoris lepingute niisuguse muutmise.
- 54 Siinkohal tuleb alustuseks meelde tuletada, et raamkokkuleppe klausli 5 punktiga 1 on järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kuritarvitamise vältimiseks pandud liikmesriikidele kohustus kehtestada tõhusalt ja siduvalt 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 pikendamist, nende järjestikuste töölepingute või töösuhete maksimaalset kogukestust ja pikendamiste arvu (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 83 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 55 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, arvestades konkreetsete sektorite ja/või töötajate kategooriate vajadusi (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 84 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 56 Selleks on raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 liikmesriikidele seatud üldine eesmärk vältida selliseid kuritarvitusi, jättes neile selle saavutamise vahendite suhtes valikuvõimaluse tingimusel, et nad ei sea seda kaalutlusruumi kasutades ohtu raamkokkuleppe eesmärki või soovitatavat toimet (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 85 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 57 Raamkokkuleppe klauslis 5 ei ole ette nähtud konkreetseid sanktsioone, kui kuritarvitused on tuvastatud. Sellisel juhul peavad liikmesriigi ametiasutused võtma meetmed, mis ei pea olema mitte ainult proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 86 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 58 Niisiis ei sea raamkokkuleppe klausel 5 liikmesriikidele üldist kohustust sätestada, et tähtajalised töölepingud muudetakse tähtajatuteks lepinguteks. Asjaomase liikmesriigi õiguskorras peab siiski sisalduma teine tõhus meede, et vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitamist ja vajaduse korral selle eest karistada (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 87 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 59 Kui järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamist on kuritarvitatud, peab selle kuritarvituse nõuetekohaseks karistamiseks ja liidu õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks saama kohaldada meetet, milles on ette nähtud töötajate kaitse tõhusad ja võrdväärased tagatised. Direktiivi 1999/70 artikli 2 esimese lõigu sõnastuse kohaselt nimelt liikmesriigid „jõustavad [nimetatud] direktiivi järgimiseks vajalikud normid“ (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 88 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 60 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 riigisisemed õigusnormid vastavad raamkokkuleppe klauslis 5 toodud nõuetele (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 89 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 61 Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus vaidluse all oleval juhtumil hindama, mil määral võimaldavad riigisisese õiguse asjakohaste sätete kohaldamise tingimused ja nende tõhus rakendamine käsitada neid sobiva meetmena, selleks et vältida ja vajaduse korral karistada kuritarvitusi järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisel (vt analoogia alusel 21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 90 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 62 Siiski võib Euroopa Kohus eelotsusetaotluse suhtes otsust langetades vajaduse korral esitada täpsustused, mis annavad eelotsusetaotluse esitanud kohtule juhised oma hinnangu andmisel (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 91 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 63 Sellega seoses tuleb märkida, et Euroopa Kohus on juba otsustanud, et tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimine tähtajatuteks töölepinguteks seaduse 2112/1920 artikli 8 lõike 3 alusel võib – tingimusel, et see säte on Kreeka õiguskorras veel kohaldatav, mille peab kindlaks tegema eelotsusetaotluse esitanud kohus – kujutada endast meetet, milles on ette nähtud töötajate kaitse tõhusad ja võrdväärased tagatised tähtajaliste töölepingute võimalike kuritarvituste eest nõuetekohaselt karistamiseks ja liidu õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks (vt selle kohta 24. aprilli 2009. aasta kohtumäärus Koukou, C-519/08, ei avaldata, EU:C:2009:269, punkt 79 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 64 Lisaks tuleb märkida, et Euroopa Kohus on otsustanud, et raamkokkuleppe klausli 5 punkt 1 ei ole oma sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpne, et isikud saaksid sellele liikmesriigi kohtus tugineda. Selle sätte kohaselt on nimelt liikmesriikide kaalutluspädevuses kasutada tähtajaliste töölepingute 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 punkti 1 alusel igal juhul rakendada (23. aprilli 2009. aasta kohtuotsus Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 196).

- 65 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 (23. aprilli 2009. aasta kohtuotsus Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 197).
- 66 Riigisisese õiguse kooskõlalise tõlgendamise kohustus on nimelt omane aluslepinguga loodud süsteemile, kuna see võimaldab liikmesriigi kohtutel oma pädevuse piires kohtuvaidluste lahendamisel tagada liidu õiguse tõhusa toime (23. aprilli 2009. aasta kohtuotsus Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 198).
- 67 On tõsi, et liikmesriigi kohtu kohustust viidata asjakohaste riigisiseste õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel direktiivis sätestatule piiravad õiguse üldpõhimõtted, eelkõige õiguskindluse ja tagasiulatuva jõu puudumise põhimõte, ning see ei või olla aluseks riigisisese õiguse *contra legem* tõlgendusele (23. aprilli 2009. aasta kohtuotsus Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 199).
- 68 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 (23. aprilli 2009. aasta kohtuotsus Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 200).
- 69 Seega tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtul praegusel juhul tõlgendada ja kohaldada asjasse puutuvaid riigisiseseid õigusnorme, juhul kui järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid on kuritarvitatud, võimalikult suures ulatuses viisil, mis tagaks kuritarvitamise eest nõuetekohase karistamise ning heastaks liidu õiguse rikkumise tagajärjed. Seejuures on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne hinnata, kas seaduse 2112/1920 artikli 8 lõike 3 sätted võivad olla asjakohasel juhul sellise kooskõlalise tõlgendamise tarvis kohaldatavad (23. aprilli 2009. aasta kohtuotsus Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 203).
- 70 Juhul kui liikmesriigi kohus peaks jõudma järeldusele, et tähtajaliste töölepingute muutmine seaduse 2112/1920 artikli 8 lõike 3 alusel tähtajatuteks lepinguteks ei ole võimalik, kuna see viiks Kreeka põhiseaduse artikli 103 lõigete 7 ja 8 *contra legem* tõlgendamiseni, tuleks sellel kohtul kontrollida, kas Kreeka õiguses on selleks muid tõhusaid meetmeid. Sellega seoses tuleb täpsustada, et niisugused meetmed peavad olema piisavalt tõhusad ja hoiatavad, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide ehk praegusel juhul presidendi dekreeedi 164/2004 artiklite 5 ja 6, millega võeti Kreeka õiguskorda üle raamkokkuleppe klausli 5 punkt 1, täielik toime.
- 71 Mis puudutab sellega seoses küsimust, milline mõju on asjaolul, et Kreeka põhiseaduse artikli 103 lõiget 8 muudeti pärast direktiivi 1999/70 jõustumist, kuid enne selle ülevõtmise tähtaja möödumist, et keelata täielikult avalikus sektoris tähtajaliste töölepingute muutmine tähtajatuteks lepinguteks, siis piisab, kui märkida, et direktiiv tekitab liikmesriigile, kellele see on adresseeritud, ja seega kõigile riigisisestele ametiasutustele õiguslikke tagajärgi olenevalt olukorrast kas alates direktiivi avaldamisest või selle teatavakstegemise kuupäevast (23. aprilli 2009. aasta kohtuotsus Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 204 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 72 Direktiivi 1999/70 artiklis 3 on täpsustatud, et direktiiv jõustub *Euroopa Ühenduste Teatajas* avaldamise päeval, s.o 10. juulil 1999.
- 73 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt peavad aga liikmesriigid, kellele direktiiv on adresseeritud, direktiivi ülevõtmiseks ette nähtud tähtaja jooksul hoiduma kehtestamast õigusnorme, mis võivad direktiivis sätestatud eesmärgi saavutamise tõsiselt ohtu seada (13. novembri 2019. aasta kohtuotsus

Lietuvos Respublikos Seimo narių grupė, C-2/18, EU:C:2019:962, punkt 55 ja seal viidatud kohtupraktika). Sel puhul ei oma tähtsust, kas asjaomane riigisisene õigusnorm, mis on vastu võetud pärast kõnealuse direktiivi jõustumist, on direktiivi ülevõtmisega seotud või mitte (23. aprilli 2009. aasta kohtuotsus Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 206 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 74 Siit järeldub, et kõigil liikmesriikide ametiasutustel on kohustus tagada liidu õigusnormide täielik toime, sealhulgas juhul, kui ametiasutused põhiseadust muudavad (23. aprilli 2009. aasta kohtuotsus Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 207 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 75 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb teisele ja kolmandale küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et kui järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid on nimetatud sätte tähenduses kuritarvitatud, hõlmab eelotsusetaotluse esitanud kohtu kohustus tõlgendada ja kohaldada kõiki asjasse puutuvaid riigisiseseid õigusnorme võimalikult suures ulatuses viisil, mis tagaks kuritarvitamise eest nõuetekohase karistamise ning heastaks liidu õiguse rikkumise tagajärjed, hinnangu andmist selle kohta, kas varasema, kuid endiselt kehtiva riigisisese õigusakti sätted, mille kohaselt on võimalik järjestikused tähtajalised töölepingud muuta tähtajatuteks lepinguteks, võivad olla asjakohasel juhul sellise kooskõlalise tõlgendamise tarvis kohaldatavad, ehkki riigisiseseid põhiseaduslikud normid keelavad täielikult avalikus sektoris lepingute niisuguse muutmise.

## Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (seitsmes 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 raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klauslit 1 ja klausli 5 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et seal sisalduv väljend „järjestikused tähtajalised töölepingud“ hõlmab ka kohalike omavalitsuste puhastusteenuste sektori töötajate tähtajaliste töölepingute automaatset pikenemist kooskõlas riigisisestes õigusnormides sõnaselgelt ettenähtuga, ja olenemata sellest, et ei järgitud kirjalikku vormi, mis on järjestikuste lepingute sõlmimisel üldjuhul ette nähtud.**
- 2. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et kui järjestikuseid töölepinguid on nimetatud sätte tähenduses kuritarvitatud, hõlmab eelotsusetaotluse esitanud kohtu kohustus tõlgendada ja kohaldada kõiki asjasse puutuvaid riigisiseseid õigusnorme võimalikult suures ulatuses viisil, mis tagaks kuritarvitamise eest nõuetekohase karistamise ning heastaks liidu õiguse rikkumise tagajärjed, hinnangu andmist selle kohta, kas varasema, kuid endiselt kehtiva riigisisese õigusakti sätted, mille kohaselt on võimalik järjestikused tähtajalised töölepingud muuta tähtajatuteks lepinguteks, võivad olla asjakohasel juhul sellise kooskõlalise tõlgendamise tarvis kohaldatavad, ehkki riigisiseseid põhiseaduslikud normid keelavad täielikult avalikus sektoris lepingute niisuguse muutmise.**

Allkirjad