



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

13. jaanuar 2022*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Klauslid 4 ja 5 – Tähtajalised töölepingud avalikus sektoris – Katoliku usuõpetuse õpetajad – Mõiste „objektiivsed alused“, mis õigustavad selliste lepingute uuendamist – Pidev vajadus asendavate töötajate järele

Kohtuasjas C-282/19,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunale di Napoli (Napoli kohus, Itaalia) 13. veebruari 2019. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 3. aprillil 2019, menetluses

YT,

ZU,

AW,

BY,

CX,

DZ,

EA,

FB,

GC,

IE,

JF,

KG,

LH,

* Kohtumenetluse keel: itaalia.

MI,

NY,

PL,

HD,

OK

versus

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR,

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania,

menetluses osales:

Federazione GILDA-UNAMS,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: esimese koja president A. Arabadjiev teise koja presidendi ülesannetes, kohtunikud I. Ziemele, T. von Danwitz, P. G. Xuereb ja A. Kumin (ettekandja),

kohtujurist: E. Tanchev,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY ja PL, esindaja: *avvocato* S. Tramontano,
- HD, esindaja: *avvocata* F. Sorrentino,
- OK, esindaja: *avvocato* V. De Michele,
- Federazione GILDA-UNAMS, esindaja: *avvocato* T. de Grandis,
- Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistasid *avvocati dello Stato* L. Fiandaca ja P. Gentili,
- Euroopa Komisjon, esindajad: G. Gattinara, M. van Beek ja C. Valero,

olles 18. märtsi 2021. aasta kohtuistungil ära kuulunud kohtujuristi ettepaneku,

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“) klausleid 4 ja 5, nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 7), artiklit 1 ja artikli 2 lõike 2 punkti a ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklit 21.
- 2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses, mille pooled on ühelt poolt YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY, PL, HD ja OK (edaspidi „põhikohtuasja hagejad“), kes on katoliku usuõpetuse õpetajad avalik-õiguslikes õppeasutustes, ning teiselt poolt Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca – MIUR (Itaalia haridus-, kõrgharidus- ja teadusministeerium, edaspidi „MIUR“) ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (Campania maakonna haridusamet, Itaalia), seoses nende õpetajate nõudmisega muuta tähtajaline tööleping tähtajatuks töölepinguks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 1999/70

- 3 Direktiivi 1999/70 põhjenduses 14 on märgitud:

„[A]llkirjutanud on soovinud sõlmida raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta, milles fikseeritaks tähtajaliste töölepingute ja töösuhete üldpõhimõtted ja miinimumnõuded; nad on näidanud üles soovi parandada tähtajalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise, ning luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.“

Raamkokkulepe

- 4 Raamkokkuleppe preambuli teises lõigus on märgitud, et selle pooled „tunnistavad, et määramata tähtajaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhete vorm tööandjate ja töötajate vahel [ning et] teatavatel juhtudel vastavad tähtajalised töölepingud nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele“.
- 5 Raamkokkuleppe üldkaalutluste punktid 6–8 ja 10 on sõnastatud järgmiselt:
 - „6. määramata tähtajaga töölepingud on üldine töösuhete vorm ning need aitavad kaasa töötajate elukvaliteedi ja töö tulemuslikkuse paranemisele;

7. objektiivsetele alustele tuginevate tähtjaliste töölepingute kasutamine aitab vältida kuritarvitusi;
8. teatavate sektorite, kutse- ja tegevusalade puhul on tähtjalised töölepingud tüüpiline töötamise vorm ning võivad sobida nii tööandjatele kui ka töötajatele;

[...]

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

- 6 Raamkokkuleppe klauslis 1 on sätestatud:

„Käesoleva raamkokkuleppe eesmärk on:

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

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

„Kokkulepet kohaldatakse tähtjaliste 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

„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.

[...]“.

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

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

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

- „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.“

11 Raamkokkuleppe klausel 8 „Rakendussätted“ on sõnastatud järgmiselt:

- „1. Liikmesriigid ja/või tööturu osapooled võivad säilitada või kehtestada töötajatele käesoleva [raamkokkuleppe] sätetest soodsamad sätted.

[...]“.

Direktiiv 2000/78

12 Direktiivi 2000/78 põhjenduses 24 on märgitud:

„Euroopa Liit on Amsterdami lepingu lõppaktile lisatud deklaratsioonis nr 11 kirikute ja mitteusuliste organisatsioonide staatuse kohta selgelt tunnistanud, et ta austab liikmesriikide siseriikliku õiguse kohaste kirikute ja usuühenduste või koguduste staatust ega piira seda ning austab võrdselt ka filosoofiliste ja mitteusuliste organisatsioonide staatust. Seda silmas pidades võivad liikmesriigid säilitada või ette näha erisätteid sellealaseks tegevuseks vajalike oluliste, põhjendatud ja õigustatud kutsenõuete kohta.“

13 Direktiivi artiklis 1 on sätestatud, et direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda muu hulgas usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.

14 Direktiivi artikli 2 lõigetes 1 ja 2 on ette nähtud:

- „1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

- a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

- b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:
- i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud [...]

[...]“.

Itaalia õigus

- 15 18. juuli 2003. aasta seaduse nr 186 igat tüüpi ja iga taseme õppeasutuste ja koolide katoliku usuõpetuse õpetajate õiguslikku seisundit puudutavate normide kohta (legge n. 186 – Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado; *GURI* nr 170, 24.7.2003) artikli 3 lõigetes 4, 7, 8 ja 9 on sätestatud:

„4. Igal konkursi kandidaadil peab olema sobivustunnistus [...], mille on välja andnud territoriaalselt pädev ordinaarpiiskop, ning nad võivad konkureerida üksnes piiskopkonna territooriumil vabadele ametikohtadele.

[...]

7. Komisjonid koostavad konkursi edukalt läbinud isikute nimekirja, võttes lisaks katsete tulemustele arvesse üksnes kvalifikatsiooni [...]. Maakondliku ameti juhataja kiidab nimekirja heaks ja saadab territoriaalselt pädevale ordinaarpiiskopile nende isikute nimed, kes on kantud reservnimekirja koosseisulistel ametikohtadel töötamiseks [...]. Maakondliku ameti juhataja kasutab konkursi edukalt läbinud isikute nimekirja, et edastada ordinaarpiiskopile konkursi kehtivusajal vabaneda võivate koosseisuliste ametikohtade täitmiseks vajalikud nimed.

8. Maakondliku ameti juhataja otsustab tähtajatu töölepinguga töölevõtmise kokkuleppel territoriaalselt pädeva ordinaarpiiskopiga [...].

9. Kehtivates sätetes ette nähtud töösuhte lõpetamise alustele lisandub pädeva ordinaarpiiskopi poolt sobivustunnistuse tühistamine, mis on kanoonilise õiguse kohaselt täitmisele pööratav [...]“.

- 16 30. märtsi 2001. aasta seadusandliku dekreeedi nr 165 avaliku sektori asutuste töökorralduse üldeeskirjade kohta (decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche; *GURI* nr 106 regulaarne lisa, 9.5.2001) põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „seadusandlik dekreet nr 165/2001“) artikli 36 lõigetes 1, 2 ja 5 oli sätestatud:

„1. Oma tavapäraste vajaduste katteks võtavad avaliku sektori asutused töötajaid tööle üksnes tähtajatu töölepingu alusel [...].

2. Et rahuldada eranditult ajutist ja erakorralist laadi vajadused, võivad haldusasutused kasutada tsiviilseadustikus ja töösuhteid ettevõtjas reguleerivates seadustes ette nähtud paindlikke töölevõtmise lepingulisi vorme, järgides kehtivaid töölevõtmismenetlusi.

[...]

5. Töötajate töölevõtmist ja tööd puudutavate imperatiivsete õigusnormide rikkumine avaliku sektori asutuste poolt ei saa ühelgi juhul kaasa tuua tähtajatute töösuhete tekkimist nende asutustega; see ei mõjuta nende asutuste vastutust ega neile määratavaid sanktsioone. Asjaomasel töötajal on õigus imperatiivsete õigusnormidega vastuolus tehtud tööst tuleneva kahju hüvitamisele.“

- 17 6. septembri 2001. aasta seadusandliku dekreeedi nr 368, millega rakendatakse 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 (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), põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „seadusandlik dekreet nr 368/2001“) artikli 5 lõigetes 2 ja *4bis* oli sätestatud:

„2. Kui töösuhe jätkub alla kuue kuu pikkuse lepingu puhul lõikes *4bis* nimetatud kogukestuse möödumise järel pärast 30. päeva ja muudel juhtudel pärast 50. päeva, loetakse leping nende tähtaegade möödumisel tähtajatuks töölepinguks.

[...]

4bis. [...] töösuhe loetakse tähtajatuks töösuhteks lõike 2 tähenduses juhul, kui võrdväärsete ülesannete täitmiseks sõlmitud järjestikuste tähtajaliste töölepingute alusel on sama tööandja ja sama töötaja vaheline töösuhe kestnud kokku üle 36 kuu, mille hulka arvestatakse ka pikendamised ja uuendamised, olenemata kahe lepingu vahele jäävatest katkestusperioodidest [...]“.

- 18 Seadusandliku dekreeedi nr 368/2001 artikli 10 lõikes *4bis* oli sätestatud:

„[...] käesoleva dekreeedi kohaldamisalasse ei kuulu [...] õpetajate ning haldus-, tehniliste ja abitöötajate asendamiseks sõlmitud tähtajalised töölepingud, arvestades vajadusega tagada pedagoogiliste ja haridusteenuste osutamise järjepidevus ka juhul, kui nii tähtajatus töösuhetes kui ka tähtajalises töösuhetes õpetajad või haldus-, tehnilised ja abitöötajad ei saa ajutiselt oma tööülesandeid täita. [...]“.

- 19 15. juuni 2015. aasta seadusandliku dekreeedi nr 81 töölepingute ühtsete eeskirjade ning tööülesannete valdkonna õigusnormide muutmise kohta vastavalt 10. detsembri 2014. aasta seaduse nr 183 artikli 1 lõikele 7 (decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n° 183; *GURI* nr 144 regulaarne lisa, 24.6.2015) (edaspidi „seadusandlik dekreet nr 81/2015“), millega tunnistati kehtetuks ja asendati seadusandlik dekreet nr 368/2001, artiklis 19 on sisuliselt korratud sama sätet, nagu tuleneb viimati nimetatud dekreeedi artikli 5 lõikest *4bis*. See artikkel 19 oli sõnastatud järgmiselt:

„1. Töölepingu võib sõlmida tähtajaks, mis ei ole pikem kui 36 kuud.

2. Ilma et see piiraks kollektiivlepingute erinevate sätete kohaldamist, [...] ei või sama tööandja ja sama töötaja vaheline tähtajaline töösuhe, mis tuleneb sama taseme ja õigusliku kuuluvusega ülesannete täitmiseks sõlmitud järjestikustest töölepingutest, kesta kauem kui 36 kuud, arvestamata ajavahemikke ühe töölepingu lõppemisest järgmise lepingu kehtimahakkamiseni. [...] Kui 36 kuu pikkune maksimaalne aeg on üheainsa lepingu või järjestikuste lepingute alusel möödunud, muudetakse leping tähtajatuks lepinguks.“

- 20 Seadusandliku dekreeedi nr 81/2015 artikli 29 lõike 2 punkt c kordab sisuliselt seadusandliku dekreeedi nr 368/2001 artikli 10 lõiget *4bis*, sätestades, et seadusandliku dekreeedi nr 81/2015 tähtajalist töötamist käsitleva III peatüki kohaldamisalasse ei kuulu ka asenduskohtade täitmiseks õpetajate ning haldus-, tehniliste ja abitöötajatega sõlmitud tähtajalised töölepingud.
- 21 16. aprilli 1994. aasta seadusandliku dekreeedi nr 297 igat tüüpi koolides kõikidel tasemetel õpetamist käsitlevate õigusnormide konsolideeritud redaktsiooni kinnitamise kohta (decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado) (*GURI* nr 115 regulaarne lisa, 19.5.1994; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 297/1994“) artiklis 309 on sätestatud:

„1. Igat tüüpi avalik-õiguslikes koolides peale ülikoolide reguleerivad kõikidel tasemetel katoliku usuõpetuse andmist Itaalia Vabariigi ja Püha Tooli vaheline kokkulepe ja selle lisaprotokoll [...] ning protokoll punkti 5 alapunktis b ette nähtud kokkulepped.

2. Katoliku usuõpetuse andmiseks määrab asjaomase õppeasutuse juhataja kokkuleppel ordinaarpiiskopiga ametisse pedagoogilised töötajad aastase tähtajalise lepinguga vastavalt lõikes 1 osutatud sätetele.“

- 22 Selle seadusandliku dekreeedi artiklis 399 on sätestatud, et eel-, alg-, põhi- ja keskkooli, sh kunstigümnaasiumide ja -instituutide õpetajate alaliselt ametisse nimetamine toimub nii, et pool õppeaastal vabadest kohtadest täidetakse kvalifikatsioonide ja katsete põhjal läbiviidava konkursi korras ja teine pool artiklis 401 ette nähtud alaliste reservnimekirjade abil. Kui kvalifikatsioonide ja katsete põhjal läbiviidud konkursi reservnimekiri on ammendunud ja osa selle alusel täidetavaid ametikohti on vabad, tuleb need lisada ametikohtadele, mis täidetakse vastava alalise reservnimekirja abil. Järgmise konkursi ajal need ametikohad reintegreeritakse.
- 23 13. juuli 2015. aasta seaduse nr 107, mis käsitleb riikliku õppesüsteemi reformi ja kehtivate seadusandlike sätete ümberkujundamist (legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti) (*GURI* nr 162, 15.7.2015; edaspidi „seadus nr 107/2015“), artikli 1 lõikes 95 on sätestatud, et 2015/2016. õppeaastal on MIURil lubatud kehtestada erakorraline kava pedagoogilise personali tähtajatult tööle võtmiseks igat liiki ja iga astme avalik-õiguslikesse õppeasutustesse nende koosseisuliste ja tugitöötajate ametikohtade täitmiseks, mis on veel täitmata ja vabad pärast samaks õppeaastaks alaliselt ametisse nimetamise toiminguid vastavalt seadusandliku dekreeedi nr 297/1994 artiklile 399, mille järel kaotatakse enne 2012. aastat avaldatud kvalifikatsioonide ja katsete põhjal läbiviidavate konkursside reservnimekirjad.
- 24 Koolitöötajate 29. novembri 2007. aasta üleriigilise kollektiivlepingu, mida on täiendatud 19. aprilli 2018. aasta üleriigilise kollektiivlepinguga (*GURI* nr 292 regulaarne lisa nr 274, 17.12.2007) (edaspidi „kollektiivleping“), artikli 40 lõigetes 1 ja 5 on sätestatud:

„1. Käesolevas artiklis nimetatud töötajate suhtes kohaldatakse artikli 25 lõikeid 2, 3 ja 4.

[...]

5. Katoliku usuõpetuse õpetajad võetakse seadusandliku dekreeedi nr 297/1994 artiklis 309 sätestatu kohaselt tööle aastase töölepinguga, mis loetakse kinnitatuks, kui kehtivates õigusnormides ette nähtud tingimused ja nõuded on jätkuvalt täidetud.“

25 Kollektiivlepingu artikli 25 lõikes 3 on sätestatud:

„Igat liiki ja iga astme avalik-õiguslike õppeasutuste ja koolide õpetajate ja koolitöötajate tähtajalised või tähtajatud individuaalsed töösuhted tekivad ja on reguleeritud individuaalsete töölepingutega vastavalt seadusele, liidu eeskirjadele ja kehtivale üleriigilisele kollektiivlepingule.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 26 Põhikohtuasia hagejad on katoliku usuõpetuse õpetajad, kelle on tööle võtnud MIUR ja kes on töötanud avalik-õiguslikes haridusasutustes järjestikuste tähtajaliste töölepingute alusel juba aastaid.
- 27 Põhikohtuasia hagejate hinnangul oli järjestikuste tähtajaliste töölepingute sõlmimine ebaseaduslik ning neile ei laienenud seadusandliku dekreeedi nr 297/1994 artiklis 399 ette nähtud alaliselt ametisse nimetamise mehhanism, mistõttu leidsid põhikohtuasia hagejad, et neid on diskrimineeritud võrreldes teiste ainete õpetajatega. Seetõttu esitasid nad eelotsusetaotluse esitanud kohtule hagi, milles palusid seadusandliku dekreeedi nr 368/2001 artikli 5 lõigete 2 ja *4bis* alusel muuta nende praegused lepingud tähtajatuteks lepinguteks või teise võimalusena hüvitada kahju, mis tekkis järjestikuste tähtajaliste lepingute sõlmimise tõttu.
- 28 Õpetajate kutse- ja ametiühing Federazione GILDA-UNAMS, kes astus põhikohtuasia menetlusse kollektiivlepingule alla kirjutanud ametiühinguna, väidab eelkõige, et katoliku usuõpetuse õpetajaid diskrimineeritakse seetõttu, et nende tähtajalist töösuhet ei ole võimalik muuta tähtajatuks töösuhteks, kuigi neil on samasugune sobivustunnistus kui teistel õpetajatel.
- 29 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et Itaalia õiguse alusel ei saa ühtegi põhikohtuasia hagejate nõuet rahuldada.
- 30 Seoses sellega täpsustab ta kõigepealt, et põhikohtuasia hagejate hagi esitamise kuupäeval oli nende kõigi töölepingute kogukestus olnud üle 36 kuu. Kuigi sellisel juhul näeb seadusandlik dekreet nr 368/2001 põhimõtteliselt ette järjestikuste tähtajaliste töölepingute muutmise tähtajatuks lepinguks, välistab seadusandliku dekreeedi nr 165/2001 artikli 36 lõige 5 sõnaselgelt sellise muutmise avaliku teenistuse sektoris.
- 31 Seejärel märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et kuigi seadusandliku dekreeedi nr 165/2001 artikli 36 lõike 5 kohaselt võib kokku kauem kui 36 kuud kestvate järjestikuste tähtajaliste töölepingute korral näha sanktsioonina ette töötajatele selliste järjestikuste lepingute tõttu tekkinud kahju hüvitamise, välistab seadusandliku dekreeedi nr 368/2001 artikli 10 lõige *4bis* sellise võimaluse koolihariduse sektoris, nagu seda on hiljem kinnitatud seadusandliku dekreeedi nr 81/2015 artikli 29 lõikes 2.
- 32 Lisaks rõhutab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et põhikohtuasia hagejatel ei olnud võimalust olla alaliselt ametisse nimetatud ei seadusandliku dekreeedi nr 297/1994 artikli 399 alusel ega ka vastavalt seadusele nr 107/2015, millega reguleeriti üldiselt haridusala abitöötajate olukorda, lubades sõlmida tähtajatuid töölepinguid.
- 33 Neist asjaoludest nähtub, et Itaalia õiguses ei ole avalik-õiguslikes haridusasutustes töötavate katoliku usuõpetuse õpetajate jaoks ette nähtud ühtegi meetet, mis väldiks järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitamist raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses. Eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekib seetõttu küsimus, kas Itaalia õigus on liidu õigusega kooskõlas.

- 34 Ta märgib sellega seoses, et Corte suprema di cassazione (Itaalia kassatsioonikohus) väljakujunenud kohtupraktika kohaselt välistab seadusandliku dekreeidi nr 368/2001 artikli 10 lõige 4bis, mis on erinorm, koolihariduse sektoris asendamiseks sõlmitud tähtajaliste töölepingute muutmise tähtajatuteks töölepinguteks.
- 35 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab samuti, et Corte costituzionale (Itaalia konstitutsioonikohus) on seadusandliku dekreeidi nr 368/2001 artikli 10 lõike 4bis ja seadusandliku dekreeidi nr 165/2001 artikli 36 lõike 5 põhiseadusele vastavust kontrollides asunud seisukohale, et avaliku teenistuse sektoris ei saa tähtajalised töösuhted tähtajatuks muutuda.
- 36 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul on see kohtupraktika vastuolus 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsusest Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859) alguse saanud kohtupraktikaga, milles Euroopa Kohus on jõudnud järeldusele, et raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt süvamuusikasitavate 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 teatavast tähtajast kauem, juhul kui riigisisises õiguskorras ei ole ühtegi teist tõhusat meetet, et karistada selles sektoris tuvastatud kuritarvituste eest.
- 37 Lõpuks meenutab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et katoliku usuõpetuse andmine on võimalik vaid siis, kui ordinaarpiiskop on andnud õpetajale välja sobivustunnistuse (edaspidi „sobivustunnistus“) ning kui seda tunnistust ei ole tühistatud. Sobivustunnistuse tühistamine on seega õiguspärane alus töölepingu ülesütlemiseks, mis näitab samuti, et katoliku usuõpetuse õpetajate töösuhe ei ole kindel.
- 38 Neil asjaoludel otsustas Tribunale di Napoli (Napoli kohus, Itaalia) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
1. Kas erinev kohtlemine, mis on ette nähtud ainult katoliku usuõpetuse õpetajatele, nagu seda on [põhikohtuasja] hagejad, on [...] harta artikli 21 ja direktiivi [2000/78] tähenduses diskrimineerimine usutunnistuse alusel, või kas asjaolu, et töötaja varasemat sobivaks tunnistamist saab tühistada, on alus, mis õigustab seda, et teistest õpetajatest erinevalt koheldakse ainult katoliku usuõpetuse õpetajaid, nagu seda on [põhikohtuasja] hagejad, ilma et saaks kohaldada ainsatki takistavat meetet, mis on ette nähtud [...] raamkokkuleppe [...] klauslis 5?
 2. Juhul kui tegemist on direktiivi [2000/78] artikli 2 lõike 2 punkti a ning [...] harta tähenduses otsese diskrimineerimisega usutunnistuse alusel (direktiivi artikkel 1), tuleb Euroopa Kohtult küsida, milliseid vahendeid võib [eelotsusetaotluse esitanud] kohus selle tagajärgede kõrvaldamiseks kasutada, võttes arvesse, et kõigi muude õpetajate kui katoliku usuõpetuse õpetajate suhtes on kohaldatud seaduses nr 107/2015 ette nähtud erakorralist töölevõtmiskava, mistõttu nad on võetud koosseisulisele tööle sellest tuleneva tähtajatu töölepinguga; niisiis, kas [eelotsusetaotluse esitanud] kohus peab lugema tekkinuks tähtajatu töösuhte [põhikohtuasja] kostjast ametiasutusega?
 3. Kas [...] raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid nagu käesoleval juhul, kus on ette nähtud, et töösuhteid reguleerivad üldnormid, mis on mõeldud tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest karistamiseks sel teel, et tähtajaline leping muutub automaatselt tähtajatuks, kui töösuhe on

kestnud kindlast kuupäevast kauem, ei ole koolihariduse sektoris kohaldatavad konkreetselt katoliku usuõpetuse õpetajate suhtes, mis võimaldab kasutada järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid määramatult pika aja jooksul? Täpsemalt, kas ordinaarpiiskopiga kokkuleppe saavutamise vajadus võib olla raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses „objektiivne alus“ või tuleb see lugeda hoopis [harta] artikli 21 kohaselt keelatud diskrimineerimiseks?

4. Kui kolmas küsimus peaks saama jaatava vastuse, siis kas [harta] artikkel 21, [...] raamkokkuleppe klausel 4 või direktiivi 2000/78 artikkel 1 lubavad jätta kohaldamata õigusnormid, mis takistavad tähtajalise töölepingu automaatset muutumist tähtajatuks töölepinguks, kui töösuhe kestab teatavast tähtajast kauem?“

Euroopa Kohtu pädevus

- 39 Itaalia valitsus leiab ELTL artikli 17 lõikele 1 tuginedes, et Euroopa Kohus ei ole pädev vastama eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele, sest need küsimused puudutavad Itaalia Vabariigi õiguskorra ja konfessionaalse õiguskorra, käesoleval juhul katoliku kiriku õiguskorra suhteid, mis on reguleeritud üksnes riigisisese õigusega.
- 40 ELTL artikli 17 lõige 1 kehtestab kohustuse austada eeskätt kirikutele liikmesriikide õiguses antud staatust, mis tähendab puhtreligioossetesse valdkondadesse mittesekumist ning mida on käsitletud Euroopa Inimõiguste Kohus 15. mai 2012. aasta otsuses *Fernández Martínez vs. Hispaania* (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007).
- 41 Käesoleval juhul reguleerib asjaomase kooli ja katoliku usuõpetuse õpetajate vahelist töösuhet 18. veebruaril 1984 Itaalia Vabariigi ja Püha Tooli vahel sõlmitud konkordaadi muutmise kokkulepe (edaspidi „konkordaat“) ning selle lisaprotokoll. Lisaprotokoll punkti 5 kohaselt annavad katoliku usuõpetust õpetajad, kelle kirikuvõim on tunnistanud sobivaks ja kelle nimetab kirikuvõimu nõusolekul ametisse haridusamet.
- 42 Kanoonilise õiguse koodeksi kaanoni 804 lõike 2 kohaselt tagab ordinaarpiiskop, et usuõpetuse õpetamiseks ametisse nimetatud õpetajad koolides, sealhulgas ka mittekatoliiklikes koolides, järgivad korrektselt doktriini, elavad kristlikult ja on pedagoogiliselt pädevad. Niisiis ei ole vaidlust selle üle, et esineb seos ühelt poolt sobivustunnistuse ning teiselt poolt katoliku usuõpetuse õpetaja töölevõtmise ja töösuhte jätkuvuse vahel.
- 43 Sellest järeldub, et avalik-õiguslike õppeasutuste katoliku usuõpetuse õpetajate diskrimineerimist direktiivi 2000/78 tähenduses ei saa tuvastada, ilma et see tooks kaasa ELTL artiklis 17 sõnaselgelt sätestatud mittesekumise kohustuse rikkumist.
- 44 Itaalia valitsus rõhutab seejuures katoliku usuõpetuse vabatahtlikkust, nagu nähtub muu hulgas konkordaadi artikli 9 lõikest 2, mida on kinnitanud ka Corte costituzionale (konstitutsioonikohus). Selline vabatahtlikkus mõjutab kahtlemata katoliku usuõpetuse õpetaja töösuhte kohaldatavat korda. „Nõudlus“ selle õpetuse järele on eelkõige prognoosimatu ja ajas väga muutuv ning seda isegi lühiajalises perspektiivis, sest see sõltub täielikult õpilaste ja/või nende vanemate valikust seda õpetust saada või mitte. Itaalia valitsus järeldab sellest, et katoliku usuõpetuse õpetajate töösuhe peab olema eriti paindlik ning viima selleni, et ligikaudu 30% katoliku usuõpetuse õpetajatest sõlmivad tähtajalise lepingu.

- 45 Lisaks meenutab Itaalia valitsus, et ELTL artiklis 351 on ette nähtud, et aluslepingute sätted ei mõjuta õigusi ja kohustusi, mis tulenevad enne 1. jaanuari 1958 sõlmitud lepingutest ühe või mitme liikmesriigi ja ühe või mitme kolmanda riigi vahel. 1984. aasta kokkuleppega muudeti 1929. aasta konkordaati, mille artiklis 36 oli juba ette nähtud, et katoliku usuõpetuse andmine tuleb usaldada isikutele, kes on saanud kirikuvõimu heakskiidu või kellel igal juhul on ordinaarpiiskopi välja antud sobivustunnistus, mille tühistamise järel ei ole õpetaja enam sobiv õpetama.
- 46 Seoses sellega olgu esmalt meenutatud, et ELTL artikli 17 lõikes 1 on ette nähtud, et liit austab ega piira staatust, mis riigisisese õiguse kohaselt on liikmesriikides kirikutel ja usuühendustel või -kogukondadel.
- 47 Selline säte ei tähenda aga Euroopa Kohtu otsustatu kohaselt siiski, et erinev kohtlemine, mis sisaldub riigisisestes õigusnormides, milles on ette nähtud teatavatele töötajatele puhkepäeva andmine selleks, et võimaldada neil tähistada usupüha, on direktiivi 2000/78 kohaldamisalast välistatud ja et sellise erineva kohtlemise koosõla nimetatud direktiiviga ei kuulu tõhusa kohtuliku kontrolli alla (22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 31).
- 48 Samuti ei saa nimetatud säte tähendada, et riigisisestest õigusnormidest, milles on ette nähtud sanktsioonid avalik-õiguslikes õppeasutustes järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest, tulenev võimalik erinev kohtlemine nende õppeasutuste katoliku usuõpetuse õpetajate ja teiste õpetajate vahel, jääks nii selle direktiivi kui ka raamkokkuleppe kohaldamisalast välja.
- 49 Nimelt esiteks on ELTL artikli 17 sõnastus sisuliselt sama Amsterdami lepingu lõppaktile lisatud deklaratsiooniga nr 11 kirikute ja mitteusulistele organisatsioonide staatuse kohta. Asjaolu, et deklaratsiooni on sõnaselgelt nimetatud direktiivi 2000/78 põhjenduses 24, näitab selgelt, et liidu seadusandja on seda deklaratsiooni direktiivi vastuvõtmisel kindlasti arvesse võtnud (22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 50 Teiseks on ELTL artiklis 17 tõepoolest väljendatud liidu neutraalsust küsimuses, kuidas liikmesriigid korraldavad oma suhteid kirikute ja usuühenduste või -kogukondadega (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 58; 11. septembri 2018. aasta kohtuotsus IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punkt 48, ja 22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 33).
- 51 Tuleb siiski tõdeda, et põhikohtuasjas kõne all olevate riigisiseste sätete eesmärk ei ole korraldada liikmesriigi ja kirikute, käesoleval juhul katoliku kiriku suhteid, vaid need käsitlevad katoliku usuõpetuse õpetajate töötingimusi avalik-õiguslikes õppeasutustes (vt analoogia alusel 22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 33).
- 52 On tõsi, nagu väidab Itaalia Vabariik, et esineb seos ühelt poolt katoliku usuõpetuse õpetajatele välja antud sobivustunnistuse ning teiselt poolt nende õpetajate töölevõtmise ja töösuhte jätkuvuse vahel. Ent peale selle, et sobivustunnistuse väljaandmisel ja tühistamisel ning sellest tuleneda võivatel tagajärgedel on seos katoliku usuõpetuse õpetajate töölevõtmise ja töösuhte jätkuvusega, ei ole ka ordinaarpiiskopi pädevust seatud eelotsuse küsimustes viidatud sätetes

kahtluse alla ning see ei sõltu sellest, kas põhikohtuasja hagejad saavutavad oma tähtajalise lepingu muutmise tähtajatuks lepinguks või mitte. Lisaks ei tähenda põhikohtuasja asjaoludele raamkokkuleppe kohaldamine seisukohavõttu katoliku usuõpetuse vabatahtlikkuse kohta.

- 53 Sellest järeldub, et põhikohtuasjas ei ole vaidluse all „staatus“, mis Itaalia õiguse kohaselt on ELTL artikli 17 lõikes 1 nimetatud kirikutel, käesoleval juhul katoliku kirikul.
- 54 Euroopa Kohtu pädevust käesolevas asjas ei sea kahtluse alla ka ELTL artikli 351 lõige 1, mille kohaselt „[a]luslepingute sätted ei mõjuta õigusi ja kohustusi, mis tulenevad enne 1. jaanuari 1958 või ühinevate riikide puhul enne nende ühinemise kuupäeva sõlmitud lepingutest ühe või mitme liikmesriigi ja ühe või mitme kolmanda riigi vahel“.
- 55 Seoses sellega olgu meenutatud, et nimetatud sätte eesmärk on võimaldada liikmesriikidel austada õigusi, mis kolmandatel riikidel on vastavalt rahvusvahelisele õigusele varasemate lepingute alusel (16. mai 2017. aasta arvamus 2/15 (vabakaubandusleping Singapuriga), EU:C:2017:376, punkt 254 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 56 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 43 märkis, ei ole see säte põhikohtuasjas asjakohane, sest Püha Tooliga sõlmitud lepingud või nendega seotud lepingud puudutavad ordinaarpiiskoppide pädevust anda välja ja tühistada sobivustunnistusi katoliku usuõpetuse andmiseks, ning nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 52, ei ole seda pädevust eelotsuse küsimustes viidatud sätetes, eeskätt raamkokkuleppe klauslis 5, kahtluse alla seatud.
- 57 Neil asjaoludel tuleb asuda seisukohale, et Euroopa Kohus on pädev eelotsusetaotlust lahendama.

Eelotsuse küsimuste analüüs

- 58 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma küsimustega, mida tuleb analüüsida koos, sisuliselt esiteks selgitada, kas usutunnistuse alusel diskrimineerimise keeldu direktiivi 2000/78 ja harta artikli 21 ning raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt ei kohaldata avalik-õiguslike õppeasutuste katoliku usuõpetuse õpetajate suhtes eeskirju, mille eesmärk on karistada järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise eest, ning teiseks, kas seda klauslit tuleb tõlgendada nii, et nõue, et katoliku usuõpetuse andmiseks peab neil õpetajatel olema kirikuvõimu väljastatud sobivustunnistus, on selle klausli punkti 1 alapunkti a tähenduses „objektiivne alus“.
- 59 Kõigepealt olgu meenutatud, et vastavalt direktiivi 2000/78 artiklile 1 ning nii direktiivi pealkirjast ja preambulist kui ka sisust ja eesmärgist nähtuvalt kehtestab see direktiiv üldise raamistiku muu hulgas usutunnistuse alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, et tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine, pakkudes kõigile isikutele tõhusat kaitset muu hulgas sellel alusel toimuva diskrimineerimise eest (vt selle kohta 26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 32).
- 60 Direktiiv täpsustab seega oma reguleeritavas valdkonnas üldist diskrimineerimiskeelu põhimõtet, mis on nüüdseks tagatud harta artikliga 21 (26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 33).

- 61 Sellest järeldub, et kui eraõigusliku isiku ja avaliku võimu kandja vahelise kohtuvaidluse raames on Euroopa Kohtule esitatud eelotsuse küsimus, mis käsitleb usutunnistuse alusel diskrimineerimise keelu üldpõhimõtte tõlgendamist – nii nagu see põhimõtte tuleneb harta artiklist 21 ja direktiivi 2000/78 sätetest, millega seda artiklit 21 rakendatakse ja mis aitavad kaasa artikli 21 eesmärkide saavutamisele –, siis analüüsib Euroopa Kohus seda küsimust direktiivi alusel (vt selle kohta 13. novembri 2014. aasta kohtuotsus *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 62 Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 1 kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõtte“, et ei esine otseselt ega kaudselt diskrimineerimist ühelgi selle direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel. Direktiivi artikli 2 lõike 2 punktis a on täpsustatud, et otseseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui ükskõik millisel sama direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel, mille hulka kuulub usutunnistus, koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud teist inimest samalaadses olukorras. Direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b järgi peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda.
- 63 Euroopa Kohtu praktikast nähtub, et kuna Euroopa Inimõiguste Kohus, eeskätt 15. mai 2012. aasta otsuses *Fernández Martínez vs. Hispaania* (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007), ja seejärel harta kasutatavad mõistet „usutunnistus“ laias tähenduses, kuivõrd need hõlmavad selle mõiste alla isikute vabaduse oma usku kuulutada, siis tuleb asuda seisukohale, et liidu seadusandja soovis sama lähenemisviisi kasutada direktiivi 2000/78 vastuvõtmisel, mistõttu tuleb direktiivi artiklis 1 toodud mõistet „usutunnistus“ tõlgendada nii, et see hõlmab nii *forum internum*'i, see tähendab veendumuste omamist, kui ka *forum externum*'i, see tähendab usu avalikku kuulutamist (14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 28).
- 64 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisesed õigusnormid jätavad avalik-õiguslike õppeasutuste katoliku usuõpetuse õpetajad, nagu põhikohtuasja hagejad, oma tähtajalise töölepingu tähtajatuks töölepinguks muutmise võimalusest ja/või järjestikuste tähtajaliste töölepingute tõttu tekkinud kahju eest hüvitise saamise võimalusest ilma mitte nende usutunnistuse tõttu, vaid sarnaselt selliste õppeasutuste teiste õpetajatega põhjusel, et nad töötavad avalikus haridussektoris. Erinevalt viimati nimetatud õpetajatest puudus neil ka seadusandliku dekreeidi nr 297/1994 artikli 399 kohastele menetlustele ja seaduses nr 107/2015 ette nähtud erakorralisele töölevõtmiskavale tuginemise võimalus mitte nende usutunnistuse tõttu, vaid seetõttu, et nad töötasid aastaste lepingutega, mis ei võimaldanud nende kandmist alalistesse reservnimekirjadesse, samas kui neisse nimekirjadesse kandmine oli alaliselt ametisse nimetamiseks vajalik. Lõpuks ei ole nende lepingute sellisel kestusel mingit seost katoliku usuõpetuse andmiseks vajaliku sobivustunnistuse väljaandmise ja usutunnistusega ning sobivustunnistuse tühistamise võimalusega, sest need nõuded puudutavad ka katoliku usuõpetuse õpetajaid, kes on tööle võetud tähtajatult.
- 65 Seega, kui eeldada, et avalik-õiguslike õppeasutuste katoliku usuõpetuse õpetajad on olukorras, mis on võrreldav olukorraga, milles on sama õppeasutuse teised aineõpetajad, kellel on tähtajaline leping ja kes saavad tugineda kõnealusele artiklile 399 või nimetatud kavale, siis ei põhine selline erinev kohtlemine usutunnistusel, vaid puudutab üksnes töösuhte kohaldatavat korda.

- 66 Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole tõstatanud küsimust, kas tegemist võib olla kaudse diskrimineerimisega direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, ning eelotsusetaotlus ei sisalda andmeid, mis võimaldaksid asuda seisukohale, et põhikohtuasjas kõne all olevates õigusnormides sisalduv väliselt neutraalne kriteerium seab konkreetse usutunnistusega isikud tegelikult ebasoodsamasse olukorda.
- 67 Seevastu on, nagu märkis komisjon, põhikohtuasja hagejate väidetud kahju, mis tuleneb üksnes võimatusest tugineda tähtajaliste lepingute kasutamise kuritarvitamise eest karistamiseks riigisisiseses õiguses ette nähtud kaitsevahenditele, reguleeritud liidu erinormidega, nimelt nendega, mis on ette nähtud raamkokkuleppes.
- 68 Selleks et anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule tema menetluses oleva vaidluse lahendamiseks tarvilik vastus, tuleb eelotsuse küsimused neil asjaoludel ümber sõnastada üksnes raamkokkuleppe asjakohaseid sätteid silmas pidades ning asuda seisukohale, et oma küsimustega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt ei kohaldata katoliku usuõpetuse õpetajate suhtes eeskirju, mille eesmärk on karistada järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise eest, ning kas kirikuvõimu väljastatud sobivustunnistuse nõue on raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses „objektiivne alus“. Juhul kui riigisisised õigusnormid ei näe ette ühtegi meetet, mis võimaldaks raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tähenduses vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest tulenevaid kuritarvitusi või nende eest karistada, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas raamkokkuleppe klausel 4 võimaldab jätta kohaldamata eeskirjad, mis takistavad tähtajalise töölepingu automaatset muutmist tähtajatuks töölepinguks juhul, kui töösuhe kestab teatavast tähtajast kauem.
- 69 Kõigepealt olgu märgitud, et raamkokkuleppe klausli 2 lõike 1 enda sõnastusest nähtub, et selle kohaldamisala on määratletud laialt, sest selles on üldsõnaliselt mainitud, et raamkokkuleppet kohaldatakse „tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas“. Lisaks hõlmab raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses mõiste „tähtajalised töötajad“ määratlus kõiki töötajaid, tegemata vahet sõltuvalt sellest, kas tööandja, kellega nad on seotud, kuulub avalikku või erasektoris (21. septembri 2016. aasta kohtumäärus Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, punkt 33).
- 70 Kuna raamkokkuleppe ei jäta oma kohaldamisalast välja ühtegi konkreetset sektorit, on see järelikult kohaldatav ka haridussektoris avalik-õiguslikes asutustes tööle võetud personali suhtes (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 69).
- 71 Sellest järeldub, et niisugused töötajad nagu põhikohtuasja hagejad, kelle on tööle võtnud MIUR ja kelle töölepingud on sõlmitud tähtajaliselt, kuuluvad raamkokkuleppe kohaldamisalasse.
- 72 Mis puudutab raamkokkuleppe artiklit 4, siis olgu meenutatud, et väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et kuna raamkokkuleppes rakendati ja täpsustati diskrimineerimiskeelu põhimõtet vaid osas, mis puudutab võrreldavas olukorras olevate tähtajalise ja tähtajatu töölepinguga töötajate erinevat kohtlemist, siis ei kuulu tähtajalise töölepinguga töötajate teatavate kategooriate võimalik erinev kohtlemine raamkokkuleppes tunnustatud diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamisalasse (vt selle kohta 21. novembri 2018. aasta kohtuotsus Viejobuono Ibáñez ja de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 73 Eelkõige raamkokkuleppe klausli 4 eesmärk on kohaldada diskrimineerimiskeelu põhimõtet tähtajaliste töötajate suhtes, takistamaks seda, et tööandja võiks kasutada sellise iseloomuga töösuhet selleks, et jätta need töötajad ilma õigustest, mis on tähtajatutel töötajatel (17. märtsi 2021. aasta kohtuotsus *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 74 Asjaolu, et teatavatel tähtajalistel töötajatel, nagu põhikohtuasja hagejatel, ei ole õigust nende töölepingu ümberkvalifitseerimisele tähtajatuks lepinguks, samas kui selline õigus on teistel võrreldavas olukorras olevatel muid aineid õpetavatel avalik-õiguslike õppeasutuste töötajatel, kujutab endast just nimelt kahe tähtajaliste töötajate kategooria erinevat kohtlemist.
- 75 Sellest järeldub, et niisuguses olukorras ei saa eelotsusetaotluse esitanud kohus jätta kohaldamata riigisiseseid eeskirju, mis takistavad avalik-õiguslike õppeasutuste katoliku usuõpetuse õpetajate puhul tähtajalise töölepingu automaatset muutumist tähtajatuks töölepinguks juhul, kui töösuhe kestab teatavast tähtajast kauem, võttes aluseks raamkokkuleppe klausli 4, sest see olukord ei kuulu nimetatud klausli kohaldamisalasse.
- 76 Raamkokkuleppe klausliga 5 seoses tuleb märkida, et selle klausli eesmärk on viia ellu üks raamkokkuleppega taotletavatest eesmärkidest, nimelt reguleerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete 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).
- 77 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 (vt selle kohta 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 65 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 78 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 riigisisese õiguses samaväärsed juriidilised meetmed puuduvad. Selle klausli 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 -suhete maksimaalset kogukestust ja maksimaalset uuendamiste arvu (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus *Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 79 Liikmesriikidel on selles suhtes kaalutlusruum, kuna neil on võimalik valida, kas kasutada üht või mitut raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunktides a–c loetletud meetet või tugineda samaväärsetele olemasolevatele juriidilistele meetmetele. Selleks on raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 liikmesriikidele seatud üldine eesmärk vältida kuritarvitusi, jättes neile selle saavutamise vahendite suhtes valikuvõimaluse tingimusel, et nad ei sea seda kaalutlusruumi kasutades ohtu raamkokkuleppe eesmärki või soovivat toimet (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus *Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 80 Nagu tuleneb raamkokkuleppe klausli 5 punktist 1 ning vastavalt raamkokkuleppe preambuli kolmandale lõigule ja üldkaalutluste punktidele 8 ja 10, on liikmesriikidel raamkokkuleppe rakendamisel õigus arvestada konkreetsete tegevussektorite ja/või töötajakategooriate erivajadusi juhul, kui see on objektiivselt õigustatud (25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 81 Raamkokkuleppe klauslis 5 ei ole ette nähtud konkreetseid sanktsioone, kui kuritarvitused on tuvastatud. Sellisel juhul on liikmesriigi ametiasutused kohustatud võtma meetmeid, mis ei pea olema mitte ainult proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime (vt selle kohta 24. juuni 2021. aasta kohtuotsus Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 47 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 82 Niisiis ei sea raamkokkuleppe klausel 5 liikmesriikidele üldist kohustust, et tähtajalised töölepingud muudetakst tähtajatuteks lepinguteks. Raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 kohaselt võivad liikmesriigid põhimõtteliselt vabalt otsustada, millistel tingimustel loetakse tähtajalisi töölepinguid või -suhteid sõlmituks tähtajatult. Eelnevast tuleneb, et raamkokkuleppe ei näe ette tingimusi, mil võib kasutada tähtajatuid töölepinguid (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 49 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 83 Selleks et niisuguseid riigisiseseid õigusnorme saaks pidada raamkokkuleppega kooskõlas olevaks, peab asjaomase liikmesriigi õiguskorras siiski sisalduma muu tõhus meede, et vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitamist ja vajaduse korral selle eest karistada (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 84 Sellest tuleneb, et kui järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid või -suhteid on kuritarvitatud, 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. 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“ (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 49 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 85 Järelikult tuleb asuda seisukohale, et kui käesolevas asjas ilmneb, et põhikohtuasjas arutusel olevates riigisisestes õigusnormides ei ole ühtegi muud tõhusat meetet, et vältida kuritarvitusi, mis võidakse avalik-õiguslike õppeasutuste katoliku usuõpetuse õpetajate suhtes tuvastada, ja nende eest karistada, võib selline olukord kahjustada raamkokkuleppe klausli 5 eesmärki ja soovitatavat toimet.
- 86 Seoses sellega 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 riigisiseseid õigusnormid vastavad raamkokkuleppe klauslis 5 toodud nõuetele (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 87 Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab niisiis käesoleval juhul hindama, mil määral võimaldavad riigisisese õiguse asjakohaste sätete kohaldamise tingimused ja nende tõhus rakendamine käsitada neid sobiva meetmena, et vältida ja vajaduse korral karistada kuritarvitusi järjestikuste

tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisel (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 88 Euroopa Kohus võib eelotsusetaotluse suhtes otsust langetades siiski esitada vajaduse korral täpsustused, mis annavad eelotsusetaotluse esitanud kohtule juhised hinnangu andmisel (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 91 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 89 Eelotsusetaotlusest nähtub esiteks, et põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisised õigusnormid võimaldavad avalik-õiguslikes õppeasutustes võtta tööle suure hulga katoliku usuõpetuse õpetajaid järjestikuste tähtajaliste töölepingute alusel, nägemata ette ühtegi raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunktides b ja c sätestatud piirangut, mis puudutab nende lepingute maksimaalset kogukestust või uuendamiste arvu, ning teiseks, et selles sektoris sõlmitud tähtajalised töölepingud on sõnaselgelt jäetud välja selliste riigisiseste sätete kohaldamisalast, millega on lubatud teatud kestust ületavate järjestikuste tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimine tähtajatuks töölepinguks ning vajaduse korral sellistest järjestikustest lepingutest tuleneva kahju hüvitamine.
- 90 Lisaks ilmneb eelotsusetaotluse esitanud kohtu edastatud teabest, et põhikohtuasja hagejate suhtes ei ole kohaldatavad seadusandliku dekreeidi nr 297/1994 artikli 399 kohased menetlused ega õpetajate tähtajatuks töölevõtmiseks MIURi välja töötatud erakorraline kava, mis Euroopa Kohtu hinnangul olid üks tähtajalise töölepingu tähtajatuks lepinguks muutmise vorme (8. mai 2019. aasta kohtuotsus Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, punktid 32–36).
- 91 Seetõttu tuleb kontrollida, kas avalik-õiguslikes õppeasutustes katoliku usuõpetuse andmise sektoris järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamine võib olla põhjendatud sellega, et riigisiseses õiguses on olemas objektiivsed alused raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses, ja konkreetsemalt, kas selliseks objektiivseks aluseks võib olla katoliku usuõpetuse õpetajatel usuõpetuse andmist võimaldava sobivustunnistuse väljaandmine ordinaarpiiskopi poolt.
- 92 Olgu nimelt märgitud, et raamkokkuleppe üldkaalutluste punktist 7 nähtuvalt on raamkokkuleppe pooled leidnud, et „objektiivsetele alustele“ tuginevate tähtajaliste töölepingute kasutamine aitab vältida kuritarvitusi (3. juuni 2021. aasta kohtuotsus Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 55 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 93 Mõistet „objektiivsed alused“ raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a tähenduses tuleb mõista nii, et sellega on silmas peetud täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust ning mis sellest lähtuvalt õigustavad järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist selles konkreetses olukorras. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige nende tööülesannete eripärast, mille täitmiseks asjaomased lepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest tunnustest või – kui see on asjakohane – liikmesriigi sotsiaalpoliitika õiguspärase eesmärgi taotlemisest (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 59 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 94 Seevastu ei ole eelmises punktis täpsustatud nõuetega kooskõlas niisugune riigisisene säte, mis piirdub järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise lubamisega seaduse või määrusega üldisel ja abstraktsel viisil. Nimelt ei võimalda selline puhtformaalne säte välja selgitada objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, mille alusel kontrollida, kas selliste lepingute uuendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele ning on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik. Selline säte kannab endas seega reaalset ohtu, et seda tüüpi lepinguid võidakse kuritarvitada, ega ole seetõttu kooskõlas raamkokkuleppe eesmärgi ja soovitava toimega (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punktid 60 ja 61 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 95 Itaalia valitsus esitab mitu argumenti tõendamaks, et käesoleval juhul esinevad täpsed ja konkreetsed asjaolud, mis õigustavad avalik-õiguslike õppeasutuste katoliku usuõpetuse õpetajate puhul järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist, kusjuures need asjaolud tulenevad peamiselt Itaalia Vabariigi ja Püha Tooli vahelisest suhtest ning katoliku usuõpetuse andmiseks nõutavast organisatsioonilisest paindlikkusest.
- 96 Esimese aspekti osas rõhutab Itaalia valitsus kõigepealt, et katoliku usuõpetus avalik-õiguslikes koolides on Itaalia haridussüsteemi eripära. Eriline usaldussuhe, mis peab usuõpetuse õpetaja ja ordinaarpiiskopi vahel olema, tingib selle, et katoliku usuõpetuse õpetajaks kandideerijat hindab kindlasti piiskop ise, et vältida õpetuse vastuolo Itaalia Vabariigi ja Püha Tooli vahel sõlmitud kokkuleppes ettenähtuga, andes piiskopile võimaluse hinnata aasta-aastalt iga õpetaja sobivust.
- 97 Nimetatud valitsus tugineb seejärel asjaolule, et katoliku usuõpetuse õpetaja saab usuõpetust anda ainult siis, kui piiskop on andnud talle välja sobivustunnistuse, mis annab hinnangu sellele, kas asjaomane õpetaja vastab kanoonilises õiguses ette nähtud tingimustele ja kas seda tunnistust saab uuendada. Itaalia valitsus täpsustab sellega seoses, et „objektiivne alus“ raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses ei tulene mitte sobivustunnistuse võimalikust tühistamisest, vaid vajadusest järgida konkordaati ja anda katoliku usuõpetust, mis on kooskõlas konkordaadi põhimõtetega, et eelkõige vastata õpilaste ja nende vanemate ootustele.
- 98 Itaalia valitsus lisab, et katoliku kirik, kes panustab konkordaadi kohaselt täiesti sõltumatult eelkõige õpetajate profiilide kindlaksmääramisse, nende sobivuse tunnustamisse ja nende ametissenimetamisse, vastutab konfessionaalsete aspektide eest usuõpetuses, mille suhtes riik on avatud ja kättesaadav, kuid milles ta ei osale. Riik tunnustab religioosse kultuuri väärtust ja võtab arvesse, et katoliikluse põhimõtted on osa Itaalia rahva ajaloolisest pärandist, säilitades samas distantsi, mis on sobiv ilmalikule ja pluralistlikule riigile, kes ei samastu ühegi konfessiooniga.
- 99 Teise aspekti kohta märgib Itaalia valitsus, et tähtajaliste lepingute suur arv katoliku usuõpetuse andmise sektoris tagab selle õpetuse fakultatiivsest laadist tingitud paindlikkuse, mis võimaldab saavutada vajaliku õpetajate arvu pelgalt teatud arvu aastaste lepingute uuendamata jätmisega, mitte tähtajatute lepingute ülesütleemisega. Sellise lähenemisviisi, mis võimaldab niisiis sobivalt reageerida katoliku usuõpetuse fakultatiivsusest tingitud muutuvale nõudlusele selle usuõpetuse järele, kiitis heaks Corte costituzionale (konstitutsioonikohus) ning lisaks väljendub selles riigi finantshuvide ja organisatsiooniliste huvide kaitsmine.
- 100 Esiteks, seoses argumendiga erilise usaldussuhte kohta, mis peab olema katoliku usuõpetuse õpetaja ja piiskopi vahel, on piisav, kui märkida, et see seos puudutab nii tähtajatu lepingu sõlminud õpetajaid kui ka tähtajalise töölepinguga õpetajaid, mistõttu ei saa sellele argumendile tugineda selleks, et õigustada tähtajaliste lepingute kuritarvituslikku kasutamist.

- 101 Teiseks, mis puudutab Itaalia religioosse kultuuri ja ajaloolise pärandi säilitamist, siis tuleb märkida, et kuigi seda eesmärki võib pidada põhiseadusliku kaitse vääriliseks, ei selgita Itaalia valitsus siiski, kuidas selle eesmärgi taotlemine õigustab seda, et 30% katoliku usuõpetuse õpetajatest võetakse tööle tähtajaliste lepingute alusel (vt selle kohta 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 45).
- 102 Kolmandaks tuleb selles kontekstis siiski tõdeda, et ei ole välistatud, et avalik-õiguslikes õppeasutustes katoliku usuõpetuse andmise sektoris on nõutud, et seal töötavate töötajate arv ja potentsiaalsete kasutajate arv oleks püsivalt vastavuses, nagu rõhutab Itaalia valitsus, mistõttu on tööandja vajadus töötajaid palgata muutuv. 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 (25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 47).
- 103 Õppeteenuse osutamine peab olema korraldatud nii, et oleks tagatud õpetajate ja õpilaste arvu püsiv vastavus. Ei saa eitada, et selline vastavus sõltub paljudest asjaoludest, millest mõned võivad olla teataval määral raskesti kontrollitavad või ettenähtavad, nagu eeskätt välised ja sisemised rändevood või õpilaste ainevalikud (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 94).
- 104 Sellised asjaolud tõendavad põhikohtuasjas kõne all oleva haridussektori erivajadust paindlikkuse järele, mis võib vastavalt käesoleva kohtuotsuse punktis 102 märgitule selles konkreetses sektoris objektiivselt õigustada – arvestades raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a – järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist, et rahuldada sobivalt haridusnõudlus ja vältida riigi seadmist olukorda, kus ta võib olla sunnitud nimetama ametisse märkimisväärselt suurema arvu õpetajaid, kui on tegelikult selle valdkonna kohustuste täitmiseks vaja (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 95).
- 105 Seevastu ei ole lubatud uuendada tähtajalisi töölepinguid selliste ülesannete püsivaks ja kestvaks täitmiseks, mis kuuluvad haridussektori tavapärase tegevuse hulka. Nagu Euroopa Kohus on korduvalt otsustanud, ei ole tähtajaliste töölepingute või töösuhete uuendamine, millega kaetakse vajadusi, mis ei ole tegelikkuses ajutised, vaid püsivad ja kestvad, raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a kohaselt õigustatud, sest tähtajaliste töölepingute või -suhete selline kasutamine oleks otseselt vastuolus eeldusega, millele tugineb raamkokkuleppe ja mille kohaselt on tähtajatud töölepingud töösuhete üldine vorm, isegi kui tähtajalised töölepingud on tüüpilised teatavate sektorite või kutse- ja tegevusalade puhul (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus *Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 62 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 106 Raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a järgimine nõuab seega, et kontrollitaks konkreetset, et järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete uuendamise eesmärk on katta ajutisi vajadusi ning et sellist riigisisese õiguse sätet, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei kasutata tegelikult selleks, et rahuldada tööandja püsivat ja kestvat vajadust töötajate järele (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus *Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 63 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 107 Selleks tuleb iga üksikjuhtumi korral uurida kõiki juhtumi asjaolusid, võttes eeskätt arvesse sama isikuga või sama töö tegemiseks sõlmitud selliste järjestikuste töölepingute arvu, et välistada tähtajaliste töölepingute või -suhete – isegi kui need on näiliselt sõlmitud rahuldamiseks vajadust

asendavate töötajate järele – kuritarvituslikku kasutamist tööandjate poolt (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 64 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 108 „Objektiivse aluse“ olemasolu raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses välistab järelikult põhimõtteliselt kuritarvitamise, kui just kõigi selliste asjaomaste tähtjaliste töölepingute või -suhete uuendamisega seotud asjaolude üldisest hindamisest ei tulene, et töötajalt nõutav töö ei vasta lihtsale ajutisele vajadusele (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 103).
- 109 Järelikult ei ole pelgalt asjaolu, et põhikohtuasjas kõne all olevaid riigisiseseid õigusnorme võib õigustada „objektiivse alusega“ selle klausli tähenduses, piisav selleks, et muuta need õigusnormid raamkokkuleppe nimetatud klausliga kooskõlas olevaks, kui ilmneb, et nende õigusnormide konkreetne kohaldamine viib tegelikult järjestikuste tähtjaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamiseni (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 104).
- 110 Ühest küljest tuleb märkida, et põhikohtuasjas kõne all olevates riigisisestes õigusnormides ei ole seatud ühtegi sedalaadi tingimust erandile, mis on tehtud üldnormidest, mida kohaldatakse töölepingutele ja mille eesmärk on karistada järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest. Teisest küljest ei näi põhikohtuasjas arutusel olevate järjestikuste tähtjaliste töölepingute sõlmimine teenivat lihtsalt tööandja ajutisi vajadusi, vaid näib tulenevat pigem tööandja tavapära haldusvajadustest. Olgu lisatud, et erinevate tähtjaliste töölepingute alusel, millega põhikohtuasja hagejad tööle võeti, täideti sarnaseid või isegi samu ülesandeid mitme aasta jooksul, mistõttu võib seda töösuhet pidada vastavaks mitte ajutisele, vaid pidevale vajadusele, kuid seda tuleb kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtul.
- 111 Neljandaks, seoses riigi finantshuve käsitleva argumendiga olgu märgitud, et Euroopa Kohus on juba otsustanud, et eelarvekaalutlused võivad olla küll liikmesriigi sotsiaalpoliitiliste valikute aluseks ning mõjutada nende meetmete laadi ja ulatust, mida liikmesriik soovib vastu võtta, kuid need kaalutlused ei saa ise siiski olla selle poliitika eesmärk ja seega ei saa need õigustada selliste meetmete täielikku puudumist, mis aitaksid vältida järjestikuste tähtjaliste töölepingute kuritarvitamist raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tähenduses (25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 55).
- 112 Viiendaks, mis puudutab küsimust, kas vajadus väljastada sobivustunnistus, mis peab katoliku usuõpetuse õpetajatel selle aine õpetamiseks olema, võib kujutada endast „objektiivset alust“ raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses, siis tuleb tõdeda, et Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub, et sobivustunnistus antakse välja ainult üks kord, ajal, mil haridusamet esitab oma kandidaatide nimekirja, sõltumata sellest, millise pikkusega on katoliku usuõpetuse õpetaja tööleping. Sobivustunnistuse väljaandmine kõikidele katoliku usuõpetuse õpetajatele olenemata sellest, kas nad on sõlminud tähtajatu või tähtjalise lepingu, on järelikult, nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 64 juba mainitud, katoliku usuõpetuse õpetaja lepingu kestusest sõltumatu aspekt.
- 113 Samuti on sobivustunnistuse tühistamine töösuhete lõpetamise põhjuseks nii alaliselt ametisse nimetatud katoliku usuõpetuse õpetaja puhul kui ka nende õpetajate puhul, kellel nagu põhikohtuasja hagejatel on vaid tähtjaline tööleping, ning seega ei ole tegemist „objektiivse alusega“ raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses.

- 114 Lõpuks tuleb märkida, et kuna sobivustunnistuse väljaandmine ei ole seotud selliste meetmete kehtestamisega, mida on tunnustatud kui meetmeid, millel on sotsiaalpoliitika õiguspäraseid eesmärgid, nagu meetmed raseduse ja emaduse kaitseks või meetmed tööalaste ja perekondlike kohustuste sobitamiseks, siis ei saa sobivustunnistuse väljaandmist pidada sotsiaalpoliitika eesmärki taotleavaks, sest raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunktis a kasutatud mõiste „objektiivne alus“ hõlmab sellise eesmärgi taotlemist, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktis 93 meenutatud kohtupraktikast (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 92 ja 93 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 115 Sellest järeldub, et sobivustunnistus ei ole „objektiivne alus“ raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses.
- 116 Avalik-õiguslikes õppeasutustes katoliku usuõpetuse andmise sektoris ei võimalda järelikult niisugused riigisisised õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest tulenevaid kuritarvitusi või nende eest karistada, kui puuduvad „samaväärsed juriidilised meetmed kuritarvituste vältimiseks“ raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.
- 117 Seega peavad asjaomase liikmesriigi kohtud tagama raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 järgimise, kindlustades seejuures, et töötajaid, kelle suhtes on järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisega toime pandud kuritarvitamine, ei mõjutata konkreetsetes sektoris töötamise jätkamise lootuses loobuma liikmesriigi ametiasutustes, sealhulgas kohtutes, tuginemast õigustele, mis tulenevad raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 ette nähtud ennetusmeetmete riigisiseste õigusnormidega rakendamisest (25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 68 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 118 Konkreetsemalt peab asja menetlev kohus asjasse puutuvaid riigisiseseid õigusnorme juhul, kui järjestikuste tähtajaliste 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. 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).
- 119 Kuna käesoleval juhul sisaldavad põhikohtuasjas arutusel olevad riigisisised õigusnormid eeskirju, mida kohaldatakse üldnormide kohastele töölepingutele ja mille eesmärk on karistada järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest, nähes ette, et tähtajaline leping kvalifitseeritakse automaatselt ümber tähtajatuks lepinguks, kui töösuhe on kestnud teatavast tähtajast kauem, siis selliste eeskirjade kohaldamine põhikohtuasjas võiks seega endast kujutada meedet kuritarvitamise vältimiseks raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses.
- 120 Selles kontekstis tuleb siiski meenutada, et Euroopa Kohus on juba varem väljendanud seisukohta, et raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 ei ole tingimusteta ja piisavalt täpne selleks, et isik saaks sellele liikmesriigi kohtus tugineda. Niisiis ei saa sellisele liidu õigusnormile, millel vahetut õigusmõju ei ole, tugineda liidu õiguse kohaldamisalasse jäävas kohtuvaidluses, et jätta kohaldamata selle õigusnormiga vastuolus olev riigisisene õigusnorm. Seega ei ole liikmesriigi kohus kohustatud jätma kohaldamata riigisisese õiguse sätet, mis on vastuolus selle klausliga (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 75 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 121 Selle täpsustuse järel olgu meenutatud, et liikmesriigi kohtud peavad riigisisese õiguse kohaldamisel seda õigust tõlgendama võimalikult suures ulatuses asjaomase direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiiviga silmas peetud tulemus ning seeläbi täita ELTL artikli 288 kolmanda lõigu nõudeid (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus *Obras y Servicios Públicos* ja *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 76 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 122 Riigisisese õiguse kooskõlalise tõlgendamise nõue on nimelt omane EL toimimise lepingu süsteemile, kuna see võimaldab liikmesriigi kohtutel tagada oma pädevuse piires kohtuvaidluste lahendamisel liidu õiguse täieliku toime (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus *M.V. jt* (järjestikused tähtajalised töölepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 66 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 123 On tõsi, et liikmesriigi kohtu kohustust viidata asjakohaste riigisiseste õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel direktiivis sätestatule piiravad õiguse üldpõhimõtted, eelkõige õiguskindluse põhimõte ja tagasiulatava jõu puudumise põhimõte, ning see ei või olla aluseks riigisisese õiguse *contra legem* tõlgendusele (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus *Obras y Servicios Públicos* ja *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 77 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 124 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 (24. juuni 2021. aasta kohtuotsus *Obras y Servicios Públicos* ja *Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 78 ja seal viidatud kohtupraktika). Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kontrollida, kas riigisiseste õigusnormide kooskõlaline tõlgendamine on võimalik.
- 125 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimustele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada esiteks nii, et riigisisese õigusnormid, mille kohaselt ei kohaldata avalik-õiguslike õppeasutuste katoliku usuõpetuse õpetajate suhtes eeskirju, mille eesmärk on karistada järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise eest, on sellega vastuolus, kui riigisiseses õiguses ei ole ühtegi muud tõhusat meetet sellise kuritarvituse eest karistamiseks, ning teiseks nii, et nõue, et katoliku usuõpetuse andmiseks peab neil õpetajatel olema kirikuvõimu väljastatud sobivustunnistus, ei ole raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses „objektiivne alus“, sest sobivustunnistus antakse välja ainult üks kord, mitte enne igat õppeaastat, mille kohta sõlmitakse tähtajaline tööleping.

Kohtukulud

- 126 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 (teine koda) otsustab:

Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkuleppet tähtajalise töö kohta, lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klauslit 5 tuleb tõlgendada esiteks nii, et riigisisese õigusnormid, mille kohaselt ei

kohaldada avalik-õiguslike õppeasutuste katoliku usuõpetuse õpetajate suhtes eeskirju, mille eesmärk on karistada järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise eest, on sellega vastuolus, kui riigisiseses õiguses ei ole ühtegi muud tõhusat meetet sellise kuritarvituse eest karistamiseks, ning teiseks nii, et nõue, et katoliku usuõpetuse andmiseks peab neil õpetajatel olema kirikuvõimu väljastatud sobivustunnistus, ei ole raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses „objektiivne alus“, sest sobivustunnistus antakse välja ainult üks kord, mitte enne igat õppeaastat, mille kohta sõlmitakse tähtajaline tööleping.

Allkirjad