EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

7. september 2006 *

Kohtuasjas C-180/04,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Tribunale di Genova (Itaalia) 15. märtsi 2004. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 16. aprillil 2004, menetluses

Andrea Vassallo

versus

Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja esimees C. W. A. Timmermans, kohtunikud R. Schintgen (ettekandja), R. Silva de Lapuerta, G. Arestis ja J. Klučka,

* Kohtumenetluse keel: itaalia.

kohtujurist: M. Poiares Maduro,
kohtusekretär: M. Ferreira,

arvestades kirjalikus menetluses ja 14. juuli 2005. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

— Andrea Vassallo, esindajad: *avvocato* G. Bellieni ja *avvocato* A. Lanata,

— Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate, esindaja: *avvocato* C. Ciminelli,

— Itaalia valitsus, esindaja: I. M. Braguglia, keda abistas *avvocato dello Stato* P. Gentili,

— Kreeka valitsus, esindajad: A. Samoni-Rantou, E. Mamouna, M. Apessos ja I. Bakopoulos,

— Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: N. Yerrell ja A. Aresu,

olles 20. septembri 2005. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab 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 L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368) lisas esitatud ja 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe") klausli 1 punkti b ja klausli 5 tõlgendamist.

2 Taotlus esitati A. Vassallo ning tema tööandja, Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate (Genova San Martino haigla ja lepingulised ülikooli kliinikud, edaspidi „haigla") vahelises vaidluses, mis puudutab nende vahel sõlmitud töölepingu uuendamata jätmist.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigusnormid

3 Raamkokkuleppe klauslis 1 on sätestatud, et selle „eesmärk on:

a) parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise;

b) luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest."

4 Raamkokkuleppe klausli 2 lõige 1 näeb ette, et seda „kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas".

5 Raamkokkuleppe klausel 5 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 vajaduse 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 tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid:

a) loetakse järjestikusteks;

b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks."

6 Direktiivi 1999/70 artikli 2 esimese lõigu kohaselt jõustavad liikmesriigid direktiivi järgimiseks vajalikud normid 10. juuliks 2001.

Siseriiklikud õigusnormid

7 29. detsembri 2000. aasta seadusega nr 422, mis puudutab Itaalia Euroopa ühendustesse kuulumisest tulenevate kohustuste täitmiseks võetud õigusnorme — ühenduse õigus 2000 (*Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana*, edaspidi *„GURI"* nr 16 regulaarne lisa, 20.1.2001; edaspidi „seadus nr 422/2000"), volitas siseriiklik seadusandja Itaalia valitsust võtma selle seaduse A ja B lisades toodud ühenduse direktiivide ülevõtmiseks vajalikke seadusandlikke dekreete. B lisas nimetati muu hulgas direktiivi 1990/70.

8 Seaduse nr 422/2000 artikli 2 lõike 1 punkt b sätestab, et „selleks, et vältida võimalikke vastuolusid erinevates valdkondades, mida rakendatavad õigusnormid puudutavad, jõus olevate õigusnormidega, muudetakse või täiendatakse viimaseid vajadusel [...]" ja sama sätte punkt f näeb ette, et „seadusandlikud dekreedid tagavad

igal juhul, et rakendavaid direktiive puudutavates valdkondades võetud õigusnormid on asjaomaste direktiivide nõuetega täielikult kooskõlas [...]".

9 6. septembril 2001 võttis Itaalia valitsus seaduse nr 422/2000 artikli 2 lõike 1 punkti f alusel vastu direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse ETUC, UNICE ja CEEP sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, rakendamist puudutava seadusandliku dekreedi nr 368 (*GURI*, nr 235, 9.10.2001, lk 4; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 368/2001").

10 Seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artikli 1 lõige 1 näeb ette, et „tähtajalise töölepingu võib sõlmida tehnilistel põhjustel või tootmise, korraldamise või töötajate asendamise ülekaalukatel põhjustel".

11 Seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artikli 4 lõike 1 kohaselt võib töölepingut pikendada üks kord, kui lepingu kestus oli algselt alla kolme aasta „tingimusel, et see toimub objektiivsetel alustel ja see puudutab sama tööd, mis lepingu kohaselt oli tähtajalise kestusega". Siiski ei või nimetatud lepingu kogukestus sel juhul ületada kolme aastat.

12 Seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artikkel 5 pealkirjaga „Tähtaja möödumine ja sanktsioonid. Järjestikused töölepingud" sätestab:

„1. Kui töösuhe jätkub pärast esialgu kindlaks määratud või artikli 4 kohaselt hiljem pikendatud tähtaega, peab tööandja töötajale makstavat töötasu suurendama 20% päevas kümne päeva jooksul ja 40% iga lisapäeva puhul.

2. Kui töösuhe kestab alla kuuekuulise tähtajaga töölepingu puhul üle kahekümne päeva või teistel juhtudel üle kolmekümne päeva, peetakse töölepingut nende tähtaegade möödumisel määramata tähtajaga töölepinguks.

3. Kui töötaja võetakse artiklit 1 kohaldades alla või kuni kuuekuulise tähtajaga töölepingu tähtaja möödumisel kümne päeva jooksul või üle kuuekuulise tähtajaga töölepingu tähtaja möödumisel kahekümne päeva jooksul uuesti tähtajaliselt tööle, peetakse teist töölepingut määramata tähtajaga töölepinguks.

4. Kahe järjestikuse tähtajalise töölevõtmise puhul, st kui töösuhe ei ole vahepeal katkenud, peetakse töölepingut määramata tähtajaga töölepinguks alates esimese töölepingu sõlmimisest."

13 Seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artikkel 10 sisaldab loetelu juhtudest, mille puhul on välistatud uute tähtajalist tööd puudutavate õigusnormide kohaldamine. Ükski nendest juhtudest ei puuduta avalikku sektorit.

14 Seadusandlik dekreet nr 368/2001 jõustus eelotsusetaotluse esitanud kohtu väitel 21. septembril 2001. Selle dekreedi artikli 11 lõige 1 täpsustab, et „[a]lates käesoleva seadusandliku dekreedi jõustumisest on tunnistatud kehtetuks [...] kõik vastuolus olevad ja käesolevas seadusandlikus dekreedis otseselt viitamata õigusnormid". Nimetatud artikli lõige 3 lisab, et „varasemate õigusnormide alusel koostatud individuaalsed töölepingud kehtivad kuni nende tähtaja möödumiseni".

15 30. märtsi 2001. aasta seadusandliku dekreedi nr 165 avaliku sektori asutustes töö korraldamise üldeeskirjade kohta (*GURI* nr 106 regulaarne lisa, 9.5.2001; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 165/2001") artikli 36 kohaselt:

„1. Avaliku sektori asutused kasutavad tsiviilkoodeksis ja ettevõtjas töösuhteid reguleerivates seadustes ette nähtud paindlikke lepinguvorme kooskõlas eespool toodud lõigetes sätestatud töötajate töölevõtmist puudutavate õigusnormidega. Tähtajalisi töölepinguid, koolitus- ja töölepinguid, teisi koolituse ja ajutise töö valdkonda kuuluvaid suhteid [...] reguleerivad siseriiklikud kollektiivlepingud.

2. Igal juhul ei too avaliku sektori asutuste poolt töötajate töölevõtmist ja tööd puudutavate kohustuslike õigusnormide rikkumine kaasa nende asutustega määramata tähtajaga töölepingute sõlmimist, vaid kohaldatakse võimalikku vastutust ja sanktsioone puudutavaid sätteid. Asjaomasel töötajal on õigus kohustuslike õigusnormidega vastuolus tehtud tööst tuleneva kahju hüvitamisele. Tahtliku rikkumise või raske hooletuse korral peavad asutused sellise töösuhte alusel makstud summad vastutavatelt juhatajatelt sisse nõudma."

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

16 Haigla võttis põhikohtuasja hageja tööle kokana kahe järjestikuse tähtajalise töölepingu alusel, millest esimene kattis ajavahemikku 5. juuli 2001–4. jaanuar 2002 ja teine, 2. jaanuaril 2002 sõlmitud tööleping pikendas seda ajavahemikku 11. juulini 2002.

17 Põhikohtuasja hageja teise töölepingu lõppemisel haigla seda ei uuendanud ning asjaomane isik vabastati ametlikult töölt, kui ta tuli nimetatud töölepingu lõppemisel tööle.

18 Põhikohtuasja hageja vaidlustas töölt vabastamise otsuse Tribunale di Genova's, paludes viimasel ühelt poolt seadusandliku dekreedi nr 368/2001 alusel tuvastada määramata tähtajaga töölepingute olemasolu haiglaga ning teiselt poolt mõista haiglalt välja maksmisele kuuluv töötasu ja tekitatud kahju.

19 Haigla väidab, et seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artiklit 5 ei saa käesolevas asjas kohaldada, kuna seadusandliku dekreedi nr 165/2001 artikkel 36 keelab avaliku sektori asutustel sõlmida määramata tähtajaga töölepinguid.

20 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et seadusandlik dekreet nr 368/2001 ei tunnistanud kehtetuks seadusandliku dekreedi nr 165/2001 artiklit 36, mis on avalike teenuste toimimise ja korraldamise valdkonna põhiseaduslikest põhimõtetest tulenev eriseadus.

21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tugineb selles osas Corte costituzionale (konstitutsioonikohus) 13. märtsi 2003. aasta otsusele nr 89, millest nähtub, et seadusandliku dekreedi nr 165/2001 artikli 36 lõike 2 esimene lause on kooskõlas põhiseaduslike võrdsuse ja hea halduse põhimõtetega, mis on sätestatud vastavalt Itaalia põhiseaduse artiklites 3 ja 97. Corte costituzionale leidis, et aluspõhimõte, mille kohaselt ametiasutustesse võetakse põhiseaduse artikli 97 kolmandat lõiku kohaldades tööle konkursi korras, muudab õiguspäraseks era- ja avaliku sektori

töötajate erineva kohtlemise siis, kui leitakse, et järjestikuste tähtajaliste töölepingute sõlmimine on olnud õigusvastane.

22 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on siiski välistatud, et Itaalia seadusandja soovis seadusandliku dekreediga nr 165/2001 rakendada direktiivi 1990/70. Kohus küsib, kas nimetatud seadusandliku dekreedi artikliga 36 kehtestatud kord sisaldab raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes „kuritarvituste vältimiseks [...] samaväärse[i]d juriidilis[i] meetme[i]d". Lisaks, kui asjas peaks leitama, et Itaalia Vabariik ei ole direktiivi täielikult üle võtnud, kuna ta võttis selle üle ainult erasektori töösuhteid puudutavas osas, tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas nimetatud direktiiv annab eraisikutele erilise õiguse nende töösuhete muutumisele määramata tähtajaga töösuheteks või kas, arvestades avalikus sektoris töö korraldamise spetsiifilisust ja seega sellele seadusandliku dekreedi nr 368/2001 sätete kohaldamise võimatust, võib selline rikkumine kaasa tuua õiguse kahju hüvitamisele rikkumise toime pannud liikmesriigi poolt vastavalt kohtupraktikale, mis põhineb 19. novembri 1991. aasta otsusel liidetud kohtuasjades C-6/90 ja C-9/90: Francovich jt (EKL 1991, lk I-5357).

23 Neil asjaoludel otsustas Tribunale di Genova menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas mittediskrimineerimise ja tõhususe põhimõtteid ning eriti Itaalia poolt avalikust sektorist väljapoole jäävate töösuhete osas võetud meetmeid arvestades tuleb nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ (artiklit 1 ja selle direktiiviga rakendatud Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Konföderatsioonide Liidu (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkuleppe klausli 1 punkti b ja klauslit 5) tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline siseriiklik õigusnorm nagu 30. märtsi 2001. aasta seadusandliku dekreedi nr 165 artikkel 36, milles ei sätestata, „millistel tingimustel peetakse tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid [...] määramata tähtajaga töölepinguteks või

töösuheteks" ning milles algusest peale ja täielikult välistatakse see, et selliste lepingute või töösuhete kasutamisel kuritarvitamisel võiksid töösuhted muutuda määramata tähtajaga töösuheteks?

2. Juhul kui vastus [esimesele] küsimusele on jaatav, siis kas arvestades seda, et selle direktiivi ülevõtmise tähtaeg on möödunud, tuleb [direktiivi 1999/70] (ja eriti selle klauslit 5) ning kohalduvaid ühenduse õiguse põhimõtteid — võttes samuti arvesse seadusandlikku dekreeti nr 368/2001 ja eriti selle artiklit 5, mille kohaselt tähtajalise töölepingu või töösuhte kuritarvitamise korral on tavaliseks tagajärjeks selle muutumine määramata tähtajaga töösuhteks — tõlgendada nii, et sellega antakse isikutele tegelik õigus, millele nad võivad otse tugineda asjaga kõige lähemalt seotud siseriiklike õigusnormide (seadusandliku dekreediga nr 368/2001 sätestatud normide) alusel selle tuvastamiseks, et neil on määramata tähtajaga töösuhe?

3. Juhul kui vastus [esimesele] küsimusele on jaatav ja [teisele] küsimusele eitav, siis kas arvestades seda, et selle direktiivi ülevõtmise tähtaeg on möödunud, tuleb direktiivi 1999/70[...] (ja eriti selle klauslit 5) ning kohalduvaid ühenduse õiguse põhimõtteid tõlgendada nii, et isikutel on üksnes õigus selle kahju, mis on võinud tekkida, kuna Itaalia Vabariik ei ole võtnud asjakohaseid meetmeid avaliku sektori asutuste poolt tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamise vältimiseks, hüvitamisele?"

Eelotsuse küsimused

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus

Euroopa Kohtule esitatud märkused

24 Haigla leiab, et eelotsusetaotlus on vastuvõetamatu selles osas, milles direktiiv 1999/70 ei ole põhikohtuasjas vahetult kohaldatav direktiivide horisontaalse

vahetu õigusmõju puudumise tõttu, kuna haigla ei allu ei Itaalia riigile ega ühelegi ministeeriumile. Tegemist on autonoomse asutusega, millel on oma juhid, kes peavad juhtimise käigus kohaldama siseriiklikke õigusnorme, mida nad ei või seada kahtluse alla ning millest nad ei või kõrvale kalduda.

25 Itaalia valitsus väidab samuti, et eelotsusetaotlus on vastuvõetamatu. Ta leiab, et nimetatud taotlus on põhikohtuasja lahendamiseks täiesti asjakohatu, kuna esimene tööleping sõlmiti enne direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtaega, mis oli 10. juuli 2001.

Euroopa Kohtu hinnang

26 Mis puudutab haigla poolt tõstatatud vastuvõetamatuse vastuväidet, siis piisab, kui märkida, et eelotsusetaotlusest tuleneb, et siseriiklik kohus leiab, et on tõendatud asjaolu, et haigla puhul on tegemist avaliku sektori institutsiooniga, mis on seotud avaliku haldusega. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt võib direktiivile tugineda mitte ainult riigiasutuste, vaid ka riigile alluvate või riigi poolt kontrollitavate organisatsioonide või asutuste vastu või nende vastu, kellel on laiemad volitused võrreldes nendega, mis tulenevad isikute vahelistele suhetele kohaldatavatest eeskirjadest, nt kohalik omavalitsus või organisatsioonid, kelle ülesanne on olenemata juriidilisest vormist ametiasutuste korraldusel ja nende kontrolli all avalikust huvist tulenevate teenuste osutamine (22. juuni 1989. aasta otsus kohtuasjas 103/88: Fratelli Costanzo, EKL 1989, lk 1839, punkt 31; 12. juuli 1990. aasta otsus kohtuasjas C-188/89: Foster jt, EKL 1990, lk I-3313, punkt 19, ja 5. veebruari 2004. aasta otsus kohtuasjas C-157/02: Rieser Internationale Transporte, EKL 2004, lk I-1477, punkt 24).

27 Seega ei saa käesoleval juhul vastuvõetamatuse vastuväitega nõustuda.

28 Teiseks, mis puudutab Itaalia valitsuse poolt toodud teist vastuvõetamatuse vastuväidet, piisab, kui märkida, et direktiivist 1999/70, mille ülevõtmise tähtaeg möödus 10. juulil 2001, tuleneb, et selle eesmärk on vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest, ning need sätted puudutavad põhimõtteliselt tähtajaliste töölepingute uuendamist ja sellele kohaldatavaid tingimusi. Asjaomase töölepingu uuendamine põhikohtuasjas toimus 2. jaanuaril 2002 ning seega toimus see pärast kuupäeva, mil nimetatud direktiiv pidi olema siseriiklikku õigusesse üle võetud. Nendel tingimustel ei saa asjakohaselt väita, et selle direktiivi tõlgendamine ei ole üldse asjakohane eelotsusetaotluse esitanud kohtus arutlusel olevate vaidluste lahendamiseks.

29 See vastuvõetamatuse vastuväide tuleb seega samuti tagasi lükata.

30 Eelnevatest kaalutlustest tuleneb, et eelotsusetaotlus on vastuvõetav.

Põhiküsimus

Esimene küsimus

31 Oma esimese küsimusega, mis on sisuliselt identne tänases otsuses kohtuasjas C-53/04: Marrosu ja Sardino (EKL 2006, lk I-7213) esitatud küsimusega, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt seda, kas raamkokkulepet tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mis välistab avalikku sektorisse kuuluva tööandja poolt järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamisel nende muutumise määramata tähtajaga

töölepinguteks või töösuheteks, samas kui selline muutumine on ette nähtud erasektorisse kuuluva tööandjaga sõlmitud töölepingute või töösuhete puhul.

32 Esitatud küsimusele vastuse andmiseks tuleb kõigepealt täpsustuseks märkida, et vastupidi sellele, mida Itaalia valitsus väitis kohtuistungil, olid nii direktiiv 1999/70 kui ka raamkokkulepe mõeldud kohaldamiseks ka tähtajalistele töölepingutele ja töösuhetele, mille on sõlminud ametiasutused ja muud avaliku sektori üksused (4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt, EKL 2006, lk I-6057, punkt 54).

33 Nagu Euroopa Kohus on juba leidnud eespool viidatud kohtuotsuse Marrosu ja Sardino punktis 48, ei ole raamkokkulepe klausliga 5 kui sellisega vastuolus see, kui liikmesriik kohtleb erinevalt järjestikuste tähtajaliste töölepingute ja töösuhete kasutamise kuritarvitamist vastavalt sellele, kas need töölepingud või töösuhted sõlmiti erasektorisse või avalikku sektorisse kuuluva tööandjaga.

34 Siiski, nagu tuleneb eespool viidatud kohtuotsuse Adeneler jt punktist 105, selleks, et põhikohtuasjas vaatluse all olevat siseriiklikku õigusnormi, millega on ainult avalikus sektoris keelatud muuta määramata tähtajaga töölepinguteks järjestikku sõlmitud tähtajalisi töölepinguid, võiks pidada raamkokkuleppega kooskõlas olevaks, peab asjassepuutuva liikmesriigi siseriiklik õiguskord sisaldama kõnesoleva sektori osas mõnd muud tõhusat meedet, et vältida ning vajadusel sanktsioneerida järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamise kuritarvitamise juhtumeid.

35 Mis puudutab viimast tingimust, siis tuleb meelde tuletada, et raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 nõuab liikmesriikidelt vähemalt ühe selles sättes loetletud meetme, mille eesmärk on järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise

kuritarvitamise vältimine, tõhusat ja kohustuslikku võtmist, kui siseriiklik õigus juba ei sisalda samaväärseid meetmeid.

36 Peale selle, juhul kui — nagu käesolevas asjas — ühenduse õigusega ei ole ette nähtud konkreetseid sanktsioone juhtudeks, kui on tuvastatud kuritarvitusi, peavad siseriiklikud ametiasutused võtma asjakohased meetmed olukorra lahendamiseks, kusjuures need meetmed ei pea olema mitte üksnes proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks võetud normide täielik toime (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 94).

37 Kuigi selliste normide rakendamise viisid kuuluvad vastavalt liikmesriikide menetlusautonoomia põhimõttele nende siseriiklikku õiguskorda, ei või need siiski olla vähem soodsad normidest, millega reguleeritakse sarnaseid siseriiklikke olukordi (võrdväärsuse põhimõte), ega muuta ühenduse õiguskorrast tulenevate õiguste teostamist praktikas võimatuks või ülemäära keeruliseks (tõhususe põhimõte) (vt eelkõige 14. detsembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-312/93: Peterbroeck, EKL 1995, lk I-4599, punkt 12, ja eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 95).

38 Järelikult, kui järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamine on siiski toimunud, peab selle kuritarvituse kohaseks sanktsioneerimiseks ja ühenduse õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks saama kohaldada meedet, milles on ette nähtud töötajate kaitse tõhusad ja võrdväärsed tagatised. Direktiivi 1999/70 artikli 2 esimese lõigu sõnastuse kohaselt „jõustavad [liikmesriigid] [nimetatud] direktiivi järgimiseks vajalikud normid" (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 102).

39 Euroopa Kohtu ülesanne ei ole tõlgendada siseriiklikku õigust, see on ainult eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne, kes peab käesolevas asjas tegema kindlaks, kas eelnevas kolmes punktis toodud nõuded on asjaomase siseriikliku õigusnormi poolt täidetud. Euroopa Kohus võib aga eelotsusetaotluse osas otsust tehes esitada vajadusel täpsustusi, mille eesmärk on suunata siseriiklikku kohut temapoolsel tõlgendusel (vt 21. veebruari 2006. aasta otsus kohtuasjas C-255/02: Halifax jt, EKL 2006, lk I-1609, punktid 76 ja 77).

40 Selles osas tuleb märkida, et selline siseriiklik õigusnorm nagu on vaatluse all põhikohtuasjas, mis näeb ette kohustuslikud järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kestuse ja uuendamise eeskirjad ning töötaja õiguse avaliku sektori poolt järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kuritarvilikust kasutamisest tuleneva kahju hüvitamisele, näib esmapilgul täitvat käesoleva kohtuotsuse punktides 36–38 toodud nõudeid.

41 Siiski on eelotsusetaotluse esitanud kohtu üleanne hinnata, millises osas teevad seadusandliku dekreedi nr 165/2001 artikli 36 lõike 2 esimese lause kohaldamise tingimused ja tõhus rakendamine sellest asjakohase meetme, vältimaks ning vajadusel sanktsioneerimaks avaliku sektori poolt järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamise kuritarvitamist.

42 Arvestades eespool toodud kaalutlusi, tuleb esitatud küsimusele vastata, et raamkokkulepet tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole põhimõtteliselt vastuolus siseriiklik õigusnorm, mis välistab avalikku sektorisse kuuluva tööandja poolt järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamisel nende muutumise määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks, samas kui selline muutumine on ette nähtud erasektorisse kuuluva tööandjaga sõlmitud töölepingute või töösuhete puhul, kui need õigusnormid sisaldavad mõnda muud tõhusat meedet, mille eesmärk on vältida ning vajadusel sanktsioneerida avalikku sektorisse kuuluva tööandja poolt järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamise kuritarvitamist.

Teine ja kolmas küsimus

43 Arvestades esimesele küsimusele antud vastust, ei ole teisele ja kolmandale küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

44 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, v.a 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 raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisas esitatud ja 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitlevat raamkokkulepet tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole põhimõtteliselt vastuolus siseriiklik õigusnorm, mis välistab avalikku sektorisse kuuluva tööandja poolt järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamisel nende muutumise määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks, samas kui selline muutumine on ette nähtud erasektorisse kuuluva tööandjaga sõlmitud töölepingute või töösuhete puhul, kui need õigusnormid sisaldavad mõnda muud tõhusat meedet, mille eesmärk on vältida ning vajadusel sanktsioneerida avalikku sektorisse kuuluva tööandja poolt järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamise kuritarvitamist.

Allkirjad