Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kümnes koda)

14. september 2016*

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 5 ja 8 — Järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamine — Meetmed kuritarvituste vältimiseks järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisel — Sanktsioonid — Tähtajalise töösuhte ümberkvalifitseerimine „tähtajatuks mittealaliseks töölepinguks“ — Tõhususe põhimõte

Liidetud kohtuasjades C-184/15 ja C-197/15,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baskimaa apellatsioonikohus, Hispaania) 9. märtsi 2015. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse 23. aprillil 2015 (C-184/15) ja 29. aprillil 2015 (C-197/15), menetlustes

Florentina Martínez Andrés

versus

Servicio Vasco de Salud (C-184/15)

ja

Juan Carlos Castrejana López

versus

Ayuntamiento de Vitoria (C-197/15),

EUROOPA KOHUS (kümnes koda),

koosseisus: koja president F. Biltgen (ettekandja), kohtunikud E. Levits ja M. Berger,

kohtujurist: E. Sharpston,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— F. Martínez Andrés, esindajad: *abogado* J. Corchón Barrientos ja *procuradora* M. Ezcurra Fontán,

— J. C. Castrejana López, esindajad: *abogado* A. Gómez Barahona ja *procuradora* P. Basterreche Arcocha,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

— Ayuntamiento de Vitoria, esindajad: *abogado* P. J. Goti González ja *procurador* G. Ors Simón,

— Hispaania valitsus, esindaja: L. Banciella Rodríguez-Miñón,

— Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek ja N. Ruiz García,

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

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlused puudutavad seda, kuidas tõlgendada 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“); raamkokkulepe on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999 L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368).

2 Taotlused on esitatud esiteks Florentina Martínez Andrési ja Servicio Vasco de Saludi (Baskimaa tervishoiuteenistus, Hispaania) vahelises kohtuvaidluses pooltevahelise tähtajalise töösuhte pikendamise ja selle suhte lõpetamise otsuse õiguspärasuse üle ja teiseks Juan Carlos Castrejana Lópezi ja Ayuntamiento de Vitoria (Vitoria linnavalitsus, Hispaania) vahelises kohtuvaidluses pooltevahelise töösuhte õigusliku kvalifitseerimise ja selle suhte lõpetamise otsuse õiguspärasuse üle.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 1999/70 artikli 1 kohaselt on selle direktiivi eesmärk „jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel […] sõlmitud raamkokkulepe“.

4 Direktiivi artikli 2 esimeses lõigus on ette nähtud:

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

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

6 Raamkokkuleppe klauslis 3 „Mõisted“ on sätestatud:

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

[…]“

7 Raamkokkuleppe klausel 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ on sõnastatud järgmiselt:

„1. Järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate vajadusi arvestades ühe või mitu järgmistest meetmetest, juhul kui kuritarvituste vältimiseks puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed:
   a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;
   b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;
   c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.

2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled määravad vajaduse korral kindlaks, millistel tingimustel tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid:
   a) loetakse järjestikusteks;
   b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.“

8 Vastavalt raamkokkuleppe klausli 8 punktile 5 „[lahendatakse] käesoleva kokkuleppe kohaldamisest tulenevad vaidlused ja kaebused [...] kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute ja praktikaga“.

Hispaania õigus

9 2. aprilli 1985. aasta Ley 7/1985 Reguladora de las Bases de Régimen local'i (seadus 7/1985 kohaliku omavalitsuse korralduse aluste kohta) (*Boletín Oficial del Estado*, edaspidi „*BOE*“, nr 80, 3.4.1985) artikkel 89, milles on määratletud kohalike omavalitsuste personali erinevad liigid, on sõnastatud järgmiselt:

„Kohalike omavalitsuste personali kuuluvad alalised ametnikud, töölepingu alusel töötavad isikud ja abipersonal, mis tegutseb usaldussuhte alusel või erinõustajana.“

10 Vastavalt 24. märtsi 1995. aasta texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (töötajate põhimääruse konsolideeritud tekst, mis kiideti heaks kuninga seadusandliku dekreediga 1/1995) (*BOE* nr 75, 29.3.1995, lk 9654) põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kehtinud artikli 15 lõikele 1 (edaspidi „töötajate põhimäärus“) võib töölepingu sõlmida kas tähtajatult või tähtajaliselt. Tähtajalise töölepingu võib sõlmida järgmistel juhtudel:

„a) kui töötaja on tööle võetud konkreetse, iseseisva ja ettevõtte põhitegevusest eristatava tööülesande täitmiseks, mille täitmine toimub põhimõtteliselt küll määramata kestusega ajavahemiku jooksul, kuid on igatahes ajaliselt piiratud. […]

b) kui turutingimused, töökoormus või tellimuste ootamatu kasv seda nõuavad, seda ka ettevõtte tavapärase tegevuse käigus. […]

c) sellise teise töötaja asendamiseks, kellel on õigus enda töökoha säilitamisele, tingimusel et töölepingus on toodud asendatava töötaja nimi ja asendamise põhjus.“

11 Töötajate põhimääruse artikli 15 lõike 3 kohaselt „loetakse tähtajalised töölepingud, mille sõlmimisel on rikutud seadust, sõlmituks tähtajatult“.

12 Töötajate põhimääruse artikli 15 lõike 5 kohaselt saavad alalise töötaja staatuse need töötajad, kes on töötanud 30 kuu jooksul kas vahepealsete pausidega või katkematult enam kui 24 kuud samal töökohal või samas ettevõttes või kontsernis erinevatel töökohtadel ja kellega on sõlmitud vähemalt kaks tähtajalist lepingut vastavalt lepingutingimustele kas sama pikaks või erineva pikkusega tähtajaks.

13 Töötajate põhimääruse lisasäte 15 on sõnastatud järgmiselt:

„Käesoleva seaduse artikli 15 lõike 1 punktis a kindla töö tegemiseks või kindlaksmääratud teenistusülesannete täitmiseks sõlmitud lepingu maksimaalse kestuse kohta sätestatu ja artikli 15 lõikes 5 järjestikuste lepingute suhtes kehtivate piiride kohta sätestatu tekitavad tagajärgi avalik-õiguslikele isikutele ja nendega seotud või nendest sõltuvatele avalik-õiguslikele organisatsioonidele, ilma et see mõjutaks põhiseadusest tuleneva võrdsuse põhimõtte ning teenete ja võimete arvessevõtmise põhimõtte kohaldamist avalikus sektoris töö saamisel, mistõttu see artikkel ei takista järgida kohustust täita asjaomased ametikohad vastavalt kohaldatavates õigusnormides sätestatule tavamenetluse abil.

Nende sätete alusel säilitab töötaja oma töökoha seni, kuni see täidetakse eespool nimetatud menetlusi järgides, ning see tähendab töösuhte lõppemist, välja arvatud juhul, kui töötaja asub vastava valikumenetluse eduka läbimise tulemusel tööle avalikus sektoris.

[…]“

14 16. detsembri 2003. aasta Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud'i (seadus 55/2003, millega kehtestatakse koosseisuliste tervishoiutöötajate põhimäärus) (*BOE* nr 301, 17.12.2003, lk 44742) artiklis 9 on ette nähtud:

„1. Vajaduse korral, kiireloomuliselt või ajutiste, konjunktuuriga seotud või erakorralist laadi programmide läbiviimiseks võivad tervishoiuasutused ametisse nimetada tähtajalise koosseisulise teenistuja.

Tähtajaliste koosseisuliste teenistujate ametisse nimetamine võib toimuda tähtajaliseks teenistujaks, ajutiseks teenistujaks või asendusteenistujaks nimetamise korras.

2. Tähtajalise teenistuja ametisse nimetamist kasutatakse, et täita raviasutustes või tervishoiuasutustes vaba ametikoht, kui on vajalik sooritada vastavaid ülesandeid.

Koosseisuline tähtajaline teenistuja vabastatakse ametist, kui ettenähtud ametikohale nimetatakse alaline teenistuja seaduses või määruses ette nähtud menetluse korras, aga ka siis, kui see ametikoht kaotatakse.

3. Ajutise teenistuja ametisse nimetamine toimub järgmistel juhtudel:

a) kui tegu on laadilt ajutiste, konjunktuuriga seotud või erakorralist laadi ülesannete täitmisega;

b) kui see on vajalik, et tagada raviasutuste püsiv ja jätkuv toimimine;

c) et osutada täiendavaid teenuseid, et kompenseerida lühendatud tööaega.

Koosseisuline ajutine teenistuja vabastatakse ametist, kui on täidetud eesmärk või saabub tähtaeg, mis oli otsesõnu ametisse nimetamisel märgitud, aga ka siis, kui kaotatakse ülesanded, mis tollal olid ajendanud ametisse nimetamise.

[…]

4. Asendajana ametisse nimetamine toimub, kui on vaja täita alalise või tähtajalise personali ülesandeid suveperioodil, puhkuste ajal või muude ajutiste puudumiste korral, kus töökoht säilitatakse.

Koosseisuliste asendavate teenistujatena ametisse nimetamine lõpeb, kui asendatav isik naaseb teenistusse, aga ka juhul, kui see isik kaotab õiguse naasta teenistusse samale ametikohale või samu ülesandeid täitma.“

Põhikohtuasjade asjaolud ja eelotsuse küsimused

Kohtuasi C-184/15

15 F. Martínez Andrés nimetati 2. veebruaril 2010 ametisse koosseisulise ajutise personali hulka kuuluva haldusassistendina sellise teenuse osutamiseks, mis kvalifitseeriti ajutiseks, konjunktuuriga seotuks või erakorraliseks. Sellele nimetamisele järgnes 13 pikendamist, millest ükski ei sisaldanud eraldi põhjendust, vaid üksnes üldist märkust „teenistuse huvides“. F. Martínez Andrési ametisse nimetamine lõppes 1. oktoobril 2012.

16 Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 6 de Bilbao (Bilbao halduskohus nr 6, Hispaania) jättis 30. juuli 2013. aasta otsusega F. Martínez Andrési kaebuse rahuldamata.

17 F. Martínez Andrés esitas selle otsuse peale apellatsioonkaebuse Tribunal Superior de Justicia del País Vascole (Baskimaa apellatsioonikohus, Hispaania), põhjendusel et rikutud on koosseisuliste tervishoiutöötajate põhimääruse artikli 9 lõiget 3, sest kolme selles ette nähtud eeldust ei ole võimalik ühendada ühte üldisesse kategooriasse, et põhjendada tähtajalist töösuhet.

Kohtuasi C-197/15

18 J. C. Castrejana López sõlmis 1. detsembril 1993 Ayuntamiento de Vitoriaga tähtajalise töölepingu arhitekti teenuste osutamiseks. Leping lõppes 30. novembril 1994.

19 1. detsembril 1995 sõlmisid pooled uue tähtajalise töölepingu, samuti arhitekti teenuste osutamiseks, kuid seekord oli lepingu ese 22. novembril 1995 Ayuntamiento de Vitoria ja Instituto Foral de Bienestar Sociali (sotsiaalse heaoluga tegelev piirkondlik instituut) allkirjastatud sellise linnaplaneerimise programmi puudutava kokkuleppe elluviimine, mis puudutab linnaehituslike ja arhitektuuriliste tõkete kõrvaldamist ning piiratud liikumisvõimega isikute pääsu linna.

20 Linnavolikogu 22. jaanuari 1998. aasta otsusega muudeti J. C. Castrejana Lópezi õiguslikku seisundit ja ta nimetati ametisse kohaliku omavalitsuse ajutise teenistujana selle kokkuleppe elluviimiseks; selle töösuhte lõpp määrati kindlaks linnaplaneerimise programmi lõpetamise kuupäevaga.

21 10. novembril 1998 võttis linnavolikogu vastu uue otsuse, lõpetades nimetatud töösuhte linnaplaneerimise programmi lõpetamise tõttu 31. detsembril 1998.

22 11. jaanuaril 1999 tühistas aga linnavolikogu 10. novembri 1998. aasta otsuse, kuna vaidlusalust linnaplaneerimise programmi oli pikendatud. J. C. Castrejana Lópezi töösuhe Ayuntamiento de Vitoriaga lõpetati 10. detsembri 2012. aasta otsusega lõplikult 31. detsembril 2012, põhjendusel et see programm on täielikult ellu viidud ja hetkel valitsev kriisiolukord nõuab valitsemissektori kulude vähendamist.

23 J. C. Castrejana Lópezi kaebuse jättis Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Vitoria-Gasteiz (Vitoria-Gasteizi halduskohus nr 1, Hispaania) 23. septembri 2013. aasta otsusega rahuldamata.

24 J. C. Castrejana López esitas selle otsuse peale apellatsioonkaebuse Tribunal Superior de Justicia del País Vascole (Baskimaa apellatsioonikohus), väites eelkõige, et esimese astme kohus jättis langetamata otsuse selle kohta, kas tema ja Ayuntamiento de Vitoria vaheline töösuhe kuulub lepinguõiguse või haldusõiguse valdkonda.

25 Mõlemas eelotsuseasjas leidis eelotsusetaotluse esitanud kohus kõigepealt, et põhikohtuasja kaebajad kuuluvad direktiivi 1999/70 kohaldamisalasse.

26 Seejärel leidis ta, et mõlemas kohtuasjas on tegemist kuritarvitustega tähtajaliste töölepingute kasutamisel. Mis puudutab nimelt F. Martínez Andrési, siis ei vasta tema ametisse nimetamisel ja selle järjestikusel pikendamisel toodud põhjendus õigusaktidest tulenevatele nõuetele, millega soovitakse vältida kuritarvitusi tähtajaliste lepingute kasutamisel. Kuna pikendamiste aluseks olnud teenuseid ei ole täpselt ära näidatud, ei saa eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollida, kas pikendamist kasutati tegelikkuses ajutiste vajaduste või ametiasutuse püsivate ja kestvate vajaduste rahuldamiseks. Mis puudutab J. C. Castrejana Lópezt, siis rõhutab eelotsusetaotluse esitanud kohus esiteks, et vajadus teda tähtajal ametisse nimetada linnakorralduse programmi elluviimiseks kestis pika ajavahemiku (aastad 1995–2012) jooksul, ja teiseks, et lepingulised suhted jätkusid ka pärast selle projekti elluviimist.

27 Lõpuks lisab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) sotsiaalasjade kolleegium kasutab mõistet „tähtajatu mittealalise töölepingu alusel töötajad“ selliste tähtajaliste lepingute puhul, mille on avaliku sektori asutused sõlminud seadust rikkudes; lepingu tähtajatu kestus tähendab, et sellel puudub tähtaeg. Arvestades, et töötaja ei saa asuda alatisele ametikohale enne, kui ta on läbinud avaliku sektori alalise personali valiku suhtes kehtivate õigusnormide alusel läbi viidud valikumenetluse, eksisteerib järelikult seaduslik alus mittealalise töölepingu lõpetamiseks, kui vastavalt õigusnormidele viiakse läbi valikumenetlus või see ametikoht kaotatakse. Kuna Tribunal Supremo (kõrgeim kohus) halduskolleegium lahendab vaid alalisi riigiametnikke puudutavaid kohtuasju, puudub ühtne kohtupraktika koosseisuliste tähtajaliste teenistujate osas ja samuti ka ajutiste teenistujate osas. Nimelt kui mõni kohus üldiselt eitab võimalust võrdsustada koosseisulisi tähtajalisi teenistujaid ja ka ajutisi teenistujaid tähtajatu mittealalise töölepingu alusel töötajatega, on olemas ka teisi juhtumeid, kus sellise tähtajalise töösuhte ülesütlemise tagajärjed on võrdsustatud tähtajatu mittealalise töölepingu ülesütlemise tagajärgedega, eelkõige mis puudutab kohustust isik teenistusse tagasi võtta.

28 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatab seega küsimuse, kas siseriiklikud õigusnormid ja seega ka siseriiklike kohtute praktika on kooskõlas direktiivis 1999/70 ette nähtud nõuetega, mis ei anna koosseisulistele tähtajalistele abiteenistujatele ja ajutistele teenistujatele õigust töösuhte säilimisele, samas kui selline õigus on antud tähtajatu mittealalise töölepingu alusel töötajatele.

29 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab, et J. C. Castrejana Lópezi olukord on eriti šokeeriv, sest kui tema esialgne lepinguline suhe Ayuntamiento de Vitoriaga oleks jätkunud, oleks ta saanud tugineda töölepingu lõppemisel kehtivatele kaitsesätetele, kuid seda õigust ei andnud talle kui ajutisele teenistujale nii siseriiklikud õigusnormid kui ka neid puudutav kohtupraktika.

30 Eelotsusetaotluse esitanud kohus esitab ka küsimuse, kas võrdväärsuse põhimõttest tulenevalt on erinevate isikute kategooriate osutatud teenused võrreldavad raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 kohaldamisel või esineb nende vahel erisusi, nagu see, et ühtede puhul on tegemist lepingulise suhtega ja teiste puhul asutuse koosseisu kuulumisega, või kas sellised põhimõtted nagu halduse enesekorraldusõigus võimaldavad järeldada, et tegemist ei ole sarnaste olukordadega ja seetõttu on õigustatud erinevus nendes tagajärgedes, mis kaasnevad tuvastusega, et ametiasutused on õigusvastaselt kasutanud tähtajalisi lepinguid.

31 Ühtlasi tõstatab eelotsusetaotluse esitanud kohus küsimuse, kas tõhususe põhimõtte kohaselt tuleb sobiv sanktsioon kindlaks määrata käesoleva menetluse raames või kas selle põhimõttega on vastuolus suunata pooled uude haldusmenetlusse.

32 Neil asjaoludel otsustas Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Baskimaa apellatsioonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused, kusjuures kolmas küsimus on esitatud vaid kohtuasjas C-197/15:

„1. Kas raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis järjestikuste tähtajaliste teenistussuhete kasutamisest tuleneva kuritarvituse juhtudel ei näe koosseisulistele tähtajalistele abiteenistujatele [kohtuasi C-184/15]/ajutistele teenistujatele [kohtuasi C-197/15] – erinevalt sellest, mis samas olukorras on ette nähtud ametiasutustes töölepingu alusel töötajate puhul – üldiselt ette õigust töösuhte edasikestmisele samal moel nagu tähtajatu mittealalise töölepingu alusel töötajate puhul, see tähendab õigust jääda ajutiselt vabale ametikohale edasi seniks, kuni see õigusnormide alusel täidetakse või õigusnormides ette nähtud korras kaotatakse?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on eitav: kas võrdväärsuse põhimõtet tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigi kohus võib asuda seisukohale, et ametiasutuse poolt tähtajalise töölepingu alusel tööle võetud töötaja ning koosseisulise tähtajalise abiteenistuja [kohtuasi C-184/15] ja ajutise teenistuja [kohtuasi C-197/15] olukord on sarnane, kui on toimunud tähtajaliste teenistus- või töösuhete kuritarvitav kasutamine, või peab liikmesriigi kohus lisaks tööandja samasusele, tehtud töö samasusele või sarnasusele ja teenistus- või töösuhte tähtajalisusele võtma sarnasuse hindamisel arvesse muid asjaolusid, näiteks isiku töö- või teenistussuhte erilist laadi või ametiasutuse enesekorraldamise pädevust, mis õigustavad nende kahe olukorra erinevat käsitlemist?

3. Kui vastus eelmistele küsimustele on eitav: kas tõhususe põhimõtet tuleb tõlgendada nii, et sobiva sanktsiooni üle peab toimuma vaidlus ja see tuleb määrata sama menetluse raames, mille käigus tuvastatakse tähtajaliste töö- või teenistussuhete kuritarvitav kasutamine, vastava menetlusküsimuse tõstatamise teel, nii et pooled saavad taotleda, väita ja tõendada seda, mida nad peavad selles osas sobivaks, või on sellega vastupidi kooskõlas suunata kannatanu uude haldus- või vajaduse korral kohtumenetlusse?“

33 Euroopa Kohtu presidendi 4. juuni 2015. aasta otsusega liideti kohtuasjad C-184/15 ja C-197/15 ühiseks kirjalikuks menetlemiseks ja kohtuotsuse tegemiseks.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene ja teine küsimus

34 Oma esimese ja teise küsimusega, mida tuleb uurida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui selliseid siseriiklikke õigusnorme nagu põhikohtuasjas kohaldatakse asjaomase liikmesriigi siseriiklike kohtute poolt nii, et kuritarvituste korral järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisel on õigus töösuhte säilimisele nendel isikutel, kes töötavad ametiasutuses töölepingu alusel ja kelle suhtes kohaldatakse tööõigust, kuid seda õigust ei ole antud üldiselt sellele personalile, kes on ametiasutuse teenistuses haldusõiguse alusel.

35 Kõigepealt tuleb meenutada, et raamkokkuleppe klausel 5, mille eesmärk on rakendada ühte selle raamkokkuleppega taotletavatest eesmärkidest, see tähendab reguleerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kasutamist, paneb punktis 1 liikmesriikidele kohustuse kehtestada tõhusalt ja siduvalt vähemalt üks selles loetletud meetmetest, juhul kui riigi õiguses samaväärsed juriidilised meetmed puuduvad. Selle klausli punkti 1 alapunktides a–c loetletud meetmed, mida on kolm, puudutavad objektiivseid aluseid, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete pikendamist, nende järjestikuste töölepingute või -suhete maksimaalset kogukestust ja pikendamiste arvu (vt eelkõige

kohtuotsused, 23.4.2009, Angelidaki jt, EU:C:2009:250,C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punktid 73 ja 74; 3.7.2014, Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punktid 54 ja 56, ning 26.11.2014, Mascolo jt, C-22/13, C-61/13, C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punktid 72 ja 74).

36 Kuigi liidu õigus näeb liikmesriikidele ette kohustuse ennetusmeetmete võtmiseks, ei ole selles ette nähtud konkreetseid sanktsioone juhuks, kui sellised kuritarvitused tuvastatakse. Sellisel juhul peavad siseriiklikud ametiasutused võtma meetmed, mis ei pea olema mitte ainult proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime (vt selle kohta kohtuotsused, 4.7.2006, Adeneler jt, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 94; 7.9.2006, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 51; 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punkt 36; 3.7.2014, Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 62, ning kohtumäärus, 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ei avaldata, EU:C:2014:2447, punkt 44).

37 Kuigi liikmesriikide menetlusautonoomia põhimõttest tulenevalt kuuluvad niisuguste normide rakendamise vahendid liidu õigusnormide puudumisel vastavas valdkonnas liikmesriikide õiguskorda, ei või need siiski olla vähem soodsad normidest, millega reguleeritakse sarnaseid siseriiklikke olukordi (võrdväärsuse põhimõte), ega muuta liidu õiguskorrast tulenevate õiguste teostamist praktikas võimatuks või ülemäära keeruliseks (tõhususe põhimõte) (kohtuotsused, 4.7.2006, Adeneler jt, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 95; 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punkt 37; 3.7.2014, Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 63, ning kohtumäärus, 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ei avaldata, EU:C:2014:2447, punkt 45).

38 Järelikult, kui on toimunud kuritarvitus järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisel, peab selle kuritarvituse nõuetekohaseks karistamiseks ja liidu õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks saama kohaldada meedet, milles on ette nähtud töötajate kaitse tõhusad ja võrdväärsed tagatised. Nimelt peavad liikmesriigid vastavalt direktiivi 1999/70 artikli 2 esimesele lõigule „võtma vajalikud meetmed, et tööturu osapooled saaksid igal ajal tagada [selles] direktiivis ette nähtud tulemuste saavutamise“ (vt kohtuotsused, 4.7.2006, Adeneler jt, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 102; 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punkt 38, ning 3.7.2014, Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 64).

39 Siinkohal tuleb täpsustada, et raamkokkuleppe klausel 5 ei pane liikmesriikidele üldist kohustust näha ette tähtajaliste töölepingute muutmine määramata tähtajaga töölepinguteks. Nimelt võivad liikmesriigid raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 kohaselt põhimõtteliselt vabalt otsustada, millistel tingimustel loetakse tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid sõlmituks määramata tähtajaks. Eeltoodust nähtub, et raamkokkuleppes ei ole ette nähtud tingimusi, mille esinemisel võib kasutada tähtajalisi lepinguid (vt selle kohta kohtuotsused, 4.7.2006, Adeneler jt, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 91; 7.9.2006, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 47; 23.4.2009, Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punktid 145 ja 183; 3.7.2014, Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 65, ning kohtumäärus, 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ei avaldata, EU:C:2014:2447, punkt 47).

40 Sellest nähtub, et raamkokkulepe klausliga 5 kui sellisega ei ole vastuolus, 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 (kohtuotsused, 7.9.2006, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 48, ja 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punkt 33).

41 Siiski peab asjaomase liikmesriigi õiguskord selleks, et niisugust siseriiklikku õigusnormi, mille kohaselt on avalikus sektoris ilma eranditeta keelatud muuta määramata tähtajaga töölepinguteks järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, saaks pidada raamkokkuleppega kooskõlas olevaks, sisaldama kõnesoleva sektori osas mõnd muud tõhusat meedet, et vältida ja vajaduse korral sanktsioneerida kuritarvitusi järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisel (kohtuotsused, 4.7.2006, Adeneler jt, C-212/04,

EU:C:2006:443, punkt 105; 7.9.2006, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 49; 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punkt 34, ning 23.4.2009, Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punktid 161 ja 184).

42 Ühtlasi tuleb meenutada, et Euroopa Kohtu pädevuses ei ole tõlgendada siseriikliku õiguse sätteid, see on üksnes pädevate siseriiklike kohtute ülesanne, kes peavad kindlaks tegema, kas kohaldamisele kuuluvad siseriiklikud õigusnormid vastavad raamkokkuleppe klauslis 5 toodud nõuetele (kohtuotsused, 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punkt 39; 3.7.2014, Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 66, ning kohtumäärus, 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ei avaldata, EU:C:2014:2447, punkt 48).

43 Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus hindama, mil määral võimaldavad siseriikliku õiguse asjakohaste sätete kohaldamise tingimused ja nende tõhus rakendamine käsitada neid sobiva meetmena selleks, et vältida ja vajaduse korral karistada kuritarvitusi järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kasutamisel (kohtuotsused, 7.9.2006, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 56; 7.9.2006, Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, punkt 41; 3.7.2014, Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 67 ja seal viidatud kohtupraktika, ning kohtumäärus, 11.12.2014, León Medialdea, C-86/14, ei avaldata, EU:C:2014:2447, punkt 49).

44 Siiski võib Euroopa Kohus eelotsusetaotluse osas otsust langetades vajaduse korral esitada täpsustused, mis annavad eelotsusetaotluse esitanud kohtule juhised hinnangu andmisel (kohtuotsused, 3.7.2014, Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 68 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 26.11.2014, Mascolo jt, C-22/13, C-61/13, C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 83).

45 Kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus on juba tuvastanud mõlemas põhikohtuasjas järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamisel kuritarvitused raamkokkuleppe tähenduses, tuleb käesolevas asjas langetada otsus üksnes selle kohta, kas selliste kuritarvituste sanktsioneerimiseks siseriiklikus õiguses ette nähtud meetmed on sobivad ja piisavalt tõhusad.

46 Selle kohta leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et nende töötajate puhul, kelle suhtes tuleb kohaldada tööõiguse üldosa, on olemas tõhus meede järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest tuleneva kuritarvituse kaitseks, sest Tribunal Supremo (kõrgeim kohus) kohtupraktikas kasutatakse mõistet „tähtajatu mittealalise töölepingu alusel töötajad“ kõikide siseriiklikust õigusest tulenevate tagajärgedega, eelkõige töötaja õigusega oma töökoha säilimisele.

47 Kuna aga seda mõistet ei saa kohaldada avalikus sektoris vastavalt haldusõiguse normidele tegutseva personali suhtes, puudub igasugune tõhus meede, et vältida ja vajaduse korral karistada nende suhtes toime pandud kuritarvitusi järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisel.

48 Kooskõlas käesoleva kohtuotsuse punktides 40 ja 41 meenutatud kohtupraktikaga ei ole raamkokkuleppe klausliga 5 põhimõtteliselt vastuolus, kui järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisega seotud kuritarvituste tuvastamisel tehakse vahet vastavalt sellele, millisesse sektorisse või töötajate kategooriasse personal kuulub, kui asjaomase liikmesriigi õigussüsteem sisaldab selles sektoris või selle personali kategooria suhtes mõnda muud tõhusat meedet kuritarvituse vältimiseks või sanktsioneerimiseks.

49 Järelikult, kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks tuvastama, et Hispaania õiguses ei ole mõnda muud tõhusat meedet, et vältida ja sanktsioneerida kuritarvitusi avalikus sektoris vastavalt haldusõiguse normidele tegutseva personali suhtes, võib selline olukord kahjustada raamkokkuleppe eesmärki ja kasulikku mõju.

50 Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale on direktiivist tulenev liikmesriigi kohustus saavutada vastavas direktiivis ette nähtud eesmärgid ning EL artiklist 4 tulenev kohustus võtta kõik vajalikud üld- või erimeetmed, et tagada selle kohustuse täitmine, siduv kõigile liikmesriigi võimuorganitele, kaasa arvatud kohtutele vastavalt nende pädevusele (vt eelkõige kohtuotsus, 23.4.2009, Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 106 ja seal viidatud kohtupraktika).

51 Järelikult peavad asjaomase liikmesriigi kohtud tagama raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 järgimise, kindlustades seejuures, et töötajaid, kelle suhtes on järjestikuse tähtajaliste töölepingute kasutamisega toime pandud kuritarvitamine, ei mõjutata avalikus sektoris töötamise jätkamise lootuses loobuma siseriiklikes ametiasutustes, sealhulgas kohtutes tuginemast õigustele, mis tulenevad neile raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 ette nähtud ennetusmeetmete siseriiklike õigusnormidega rakendamisest (kohtuotsus, 23.4.2009, Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 165).

52 Konkreetsemalt peab eelotsusetaotluse esitanud kohus veenduma, et kõik töötajad, keda tuleb käsitada tähtajalistena raamkokkuleppe klausli 3 punkti 1 tähenduses, saavad tugineda sellele, et juhul, kui nende suhtes on järjestikuseid tähtajalisi lepinguid kasutatud kuritarvituslikult, kuuluvad nende tööandja suhtes kohaldamisele siseriiklikes õigusnormides ette nähtud sanktsioonid, sõltumata sellest, kuidas nende lepingut siseriiklikus õiguses kvalifitseeritakse (kohtuotsus, 23.4.2009, Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 166).

53 Kuna põhikohtuasjades puuduvad avalikus sektoris vastavalt haldusõiguse normidele tegutsevale personalile muud samaväärsed ja tõhusad kaitsemeetmed, siis võib selle tähtajaliselt tegutseva personali võrdsustamine vastavalt väljakujunenud siseriiklikule kohtupraktikale „tähtajatu mittealalise töölepingu alusel töötajatega“ kujutada endast meedet, mis on sobiv tähtajaliste töölepingute kasutamisel aset leidnud kuritarvituste sanktsioneerimiseks ja raamkokkuleppe sätete rikkumise tagajärgede heastamiseks.

54 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele ja teisele küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui selliseid siseriiklikke õigusnorme nagu põhikohtuasjas kohaldatakse asjaomase liikmesriigi siseriiklike kohtute poolt nii, et kuritarvituste korral järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisel on õigus töösuhte säilimisele nendel isikutel, kes töötavad ametiasutuses töölepingu alusel ja kelle suhtes kohaldatakse tööõigust, kuid seda õigust ei ole antud üldiselt sellele personalile, kes on ametiasutuse teenistuses haldusõiguse alusel, välja arvatud juhul, kui liikmesriigi õiguskorras on mõni muu tõhus meede, millega sanktsioneerida viimasena nimetatud isikute suhtes toime pandud kuritarvitusi; seda peab kontrollima siseriiklik kohus.

Kolmas küsimus

55 Oma kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe sätteid tuleb koostoimes tõhususe põhimõttega tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud menetlusnormid, mis kohustavad tähtajalise töölepingu alusel töötajat esitama uue hagi sobiva sanktsiooni määramise nõudes, kui tuvastatud on kuritarvitus järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisel, selle asemel et võimaldada kantud kahju hüvitamise nõude esitamist juba kuritarvitamist tuvastava menetluses käigus esitatava hagiga.

56 Tuleb meenutada, et vastavalt raamkokkuleppe klausli 8 punktile 5 kuulub selle kokkuleppe kohaldamisest tulenevate vaidluste ja kaebuste ennetamine ja nende lahendamine siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute ja praktika valdkonda (kohtuotsused, 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 39, ja 23.4.2009, Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 172, ning kohtumäärused, 12.6.2008, Vassilakis jt, C-364/07, ei avaldata, EU:C:2008:346, punkt 140, ja 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ei avaldata, EU:C:2009:269, punkt 95).

57 Juhul kui vastav regulatsioon liidu tasandil puudub, tuleb pädevad kohtud ja nende kohtuasjade menetlemise kord, mille eesmärk on tagada isikutele liidu õigusest tulenevate õiguste täielik kaitse, kindlaks määrata iga liikmesriigi siseriiklikus õiguskorras (kohtuotsused, 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 44, 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 87, ning kohtumäärused, 12.6.2008, Vassilakis jt, C-364/07, ei avaldata, EU:C:2008:346, punkt 141, ja 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ei avaldata, EU:C:2009:269, punkt 96).

58 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktist 37 nähtub, peavad liikmesriigi ametiasutused võtma vastu asjakohased meetmed, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime. Nende normide rakendamise kord peab olema kooskõlas võrdväärsuse ja tõhususe põhimõtetega (kohtuotsus, 23.4.2009, Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 174, ning kohtumäärused, 12.6.2008, Vassilakis jt, C-364/07, ei avaldata, EU:C:2008:346, punkt 142, ja 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ei avaldata, EU:C:2009:269, punkt 97).

59 Võrdväärsuse ja tõhususe nõuded, mis väljendavad liikmesriikide üldist kohustust tagada isikutele liidu õigusest tulenevate õiguste kohtulik kaitse, kehtivad ka sellele õigusele tuginevate hagide läbivaatamiseks pädevate kohtute määramise osas. Lisaks sellele, et nende nõuete mittejärgimine kujutab endast liikmesriigi kohustuste rikkumist menetlusnormide määratlemise tasandil, kahjustab see ka tõhusa kohtuliku kaitse põhimõtet (kohtuotsus, 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punktid 47 ja 48, ning kohtumäärus, 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ei avaldata, EU:C:2009:269, punkt 98).

60 Siiski peab eelotsusetaotluse esitanud kohus, mitte Euroopa Kohus kontrollima, kas asjaomane liikmesriik on võtnud tõhususe ja võrdväärsuse põhimõtteid järgides vastu kõik vajalikud õigusnormid, mis võimaldavad tagada õiguse tõhusale kohtulikule kaitsele (vt selle kohta eelkõige kohtuotsused, 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punktid 43–55, ja 23.4.2009, Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 176, ning kohtumäärused, 12.6.2008, Vassilakis jt, C-364/07, ei avaldata, EU:C:2008:346, punkt 149, ja 24.4.2009, Koukou, C-519/08, ei avaldata, EU:C:2009:269, punkt 101).

61 Mis puudutab konkreetselt tõhususe põhimõtet, siis tuleb meenutada, et asjaomast siseriiklikku menetlusnormi analüüsides tuleb arvesse võtta selle kohta menetluses tervikuna, menetluse kulgu ja eripära erinevates liikmesriigi ametiasutustes. Seda silmas pidades tuleb vajaduse korral arvestada siseriikliku kohtusüsteemi aluseks olevaid põhimõtteid, nagu kaitseõiguse tagamine, õiguskindluse põhimõte ja kohtumenetluse korrakohane läbiviimine (vt selle kohta kohtuotsus, 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 92).

62 Käesolevas kohtuasjas näib, et järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamisega seotud kuritarvitusi hindaval siseriiklikul kohtul ei ole vastavalt kohaldatavatele siseriiklikele menetlusnormidele võimalik langetada otsust asjaomasele töötajale tekitatud võimaliku kahju hüvitamise üle.

63 Kuid isegi kui Euroopa Kohus on juba varem otsustanud, et niisugune siseriiklik õigusnorm, milles on ette nähtud, et sõltumatule ametiasutusele kuulub pädevus tähtajalisi töölepinguid asjakohastel juhtudel määramata tähtajaga lepinguteks ümber kvalifitseerida, näib esmapilgul nimetatud tingimustele vastavat (kohtuotsus, 23.4.2009, Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 175, ning kohtumäärus, 12.6.2008, Vassilakis jt, C-364/07, ei avaldata, EU:C:2008:346, punkt 144), ei näi tähtajalise töölepingu alusel töötajale pandud kohustus esitada uus hagi, võib-olla ka teise kohtusse, et määrata kindlaks sobiv sanktsioon pärast seda, kui kohus on tuvastanud kuritarvituse järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamisel, olevat kooskõlas tõhususe põhimõttega, kui see tekitab nimetatud töötajale paratamatult selliseid ebamugavusi seoses menetlusega, see tähendab eelkõige seoses menetluskulude, menetlusele kuluva aja ja esindusõigusega.

64 Järelikult tuleb kolmandale küsimusele vastata, et raamkokkuleppe sätteid tuleb koostoimes tõhususe põhimõttega tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud menetlusnormid, mis kohustavad tähtajalise töölepingu alusel töötajat esitama uue hagi sobiva sanktsiooni määramise nõudes pärast seda, kui kohus on tuvastanud kuritarvituse järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamisel, kui see tekitab nimetatud töötajale paratamatult selliseid ebamugavusi seoses menetlusega, see tähendab eelkõige seoses menetluskulude, menetlusele kuluva aja ja esindusõigusega, mis muudavad talle liidu õiguskorras antud õiguste kasutamise ülemäära raskeks.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kümnes koda) otsustab:

1. **Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ (milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta) lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui selliseid siseriiklikke õigusnorme nagu põhikohtuasjas kohaldatakse asjaomase liikmesriigi siseriiklike kohtute poolt nii, et kuritarvituste korral järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisel on õigus töösuhte säilimisele nendel isikutel, kes töötavad ametiasutuses töölepingu alusel ja kelle suhtes kohaldatakse tööõigust, kuid seda õigust ei ole antud üldiselt sellele personalile, kes on ametiasutuse teenistuses haldusõiguse alusel, välja arvatud juhul, kui liikmesriigi õiguskorras on mõni muu tõhus meede, millega sanktsioneerida viimasena nimetatud isikute suhtes toime pandud kuritarvitusi; seda peab kontrollima siseriiklik kohus.**

2. **Direktiivi 1999/70 lisas toodud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta sätteid tuleb koostoimes tõhususe põhimõttega tõlgendada nii, et nendega on vastuolus siseriiklikud menetlusnormid, mis kohustavad tähtajalise töölepingu alusel töötajat esitama uue hagi sobiva sanktsiooni määramise nõudes pärast seda, kui kohus on tuvastanud kuritarvituse järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamisel, kui see tekitab nimetatud töötajale paratamatult selliseid ebamugavusi seoses menetlusega, see tähendab eelkõige seoses menetluskulude, menetlusele kuluva aja ja esindusõigusega, mis muudavad talle liidu õiguskorras antud õiguste kasutamise ülemäära raskeks.**

Allkirjad