EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

15. aprill 2008 *

Kohtuasjas C-268/06,

mille ese on Labour Court'i (Iirimaa) 12. juuni 2006. aasta otsusega EÜ artikli 234 alusel esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 19. juunil 2006, menetluses

Impact

versus

Minister for Agriculture and Food,

Minister for Arts, Sport and Tourism,

Minister for Communications, Marine and Natural Resources,

Minister for Foreign Affairs,

Minister for Justice, Equality and Law Reform,

Minister for Transport,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president V. Skouris, kodade esimehed A. Rosas, K. Lenaerts (ettekandja), G. Arestis, U. Lõhmus ja L. Bay Larsen, kohtunikud P. Kūris, E. Juhász, A. Borg Barthet, J. Klučka ja A. Ó Caoimh,

kohtujurist: J. Kokott,
kohtusekretär: ametnik K. Sztranc-Sławiczek,

arvestades kirjalikus menetluses ja 5. detsembri 2007. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– Impact, esindajad: B. O'Moore, *SC*, M. Bolger, *BL*, ja *solicitor* D. Connolly,

– Iirimaa, esindajad: D. O'Hagan ja M. Heneghan, keda abistasid A. Collins, *SC*, ning A. Kerr ja F. O'Dubhghaill, *BL*,

– Madalmaade valitsus, esindajad: H. G. Sevenster ja M. de Grave,

– Ühendkuningriigi valitsus, esindajad: E. O'Neill, K. Smith ja I. Rao, keda abistas *barrister* R. Hill,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: M. van Beek ja J. Enegren,

olles 9. jaanuari 2008. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe"), mis on ära toodud 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, klauslite 4 ja 5 tõlgendamist ning liikmesriikide menetlusautonoomia ja liikmesriikide kohtutel oleva kooskõlalise tõlgendamise kohustuse ulatust.

2 Taotlus esitati vaidluses Iirimaa ametnike nimel tegutseva ametiühingu Impact ja kõnealuste ametnike tööandjateks olevate ministeeriumide vahel esiteks nende suhtes tähtajalistest töölepingutest tulenevalt kohaldatavate palga- ja pensionitingimuste ning teiseks ühe ministeeriumi poolt teatud tähtajaliste töölepingute uuendamise tingimuste üle.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigus

3 Direktiiv 1999/70 tugineb EÜ artikli 139 lõikele 2 ning selle eesmärk vastavalt selle artiklile 1 on „jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel […] sõlmitud raamkokkulepe […], mis on direktiivile lisatud".

4 Direktiivi artikli 2 esimene lõige sätestab:

„Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud normid 10. juuliks 2001 või tagavad, et hiljemalt sel kuupäeval on tööturu osapooled kehtestanud vajalikud meetmed kokkuleppe teel, kusjuures liikmesriigid peavad võtma vajalikud meetmed, et tööturu osapooled saaksid igal ajal tagada käesolevas direktiivis ettenähtud tulemuste saavutamise. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile."

5 Artikli 3 kohaselt jõustus nimetatud direktiiv Euroopa Ühenduste Teatajas avaldamise päeval, st 10. juulil 1999.

6 Raamkokkuleppe klausli 1 kohaselt on selle eesmärk:

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

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

7 Raamkokkuleppe klausel 4 pealkirjaga „Mittediskrimineerimise põhimõte" näeb ette:

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

2. Kui see on asjakohane, kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.

3. Käesoleva klausli kohaldamise korra määravad liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled, pidades silmas ühenduse ja siseriiklikku õigust, kollektiivlepinguid ja praktikat.

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

8 Raamkokkuleppe klausel 5, mis käsitleb „[m]eetme[i]d kuritarvituste vältimiseks", sätestab:

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

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

b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;

c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.

2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled määravad vajaduse korral kindlaks, millistel tingimustel tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid:

a) loetakse järjestikusteks;

b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.”

9 Raamkokkulepe sisaldab ka klauslit 8 pealkirjaga „[r]akendussätted”, mille lõige 5 näeb ette järgmist:

„Käesoleva kokkuleppe kohaldamisest tulenevad vaidlused ja kaebused lahendatakse kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute ja praktikaga.”

Siseriiklik õigus

10 Direktiiv 1999/70 võeti Iiri õiguskorda üle 2003. aasta seadusega töötajate kaitse kohta (tähtajalise töö korral) (Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003; edaspidi „2003. aasta seadus”). See seadus jõustus 14. juulil 2003.

11 2003. aasta seaduse artikliga 6 võeti üle raamkokkuleppe klausel 4. Nimetatud seaduse artikli 2 lõikega 1 ja artikli 6 lõikega 1 nende koostoimes tagatakse tähtajalistele töötajatele nendega võrreldavate alaliste töötajatega võrdsed õigused töötasu ja pensioni osas.

12 2003. aasta seaduse artikliga 9 võeti üle raamkokkuleppe klausel 5. Artikli 9 lõige 1 näeb ette, et tähtajalist töölepingut töötajaga, kelle kolmas järjestikune tööaasta ühe tööandja – või temaga seotud tööandja – juures lõppes 2003. aasta seaduse

vastuvõtmise päeval või pärast seda, saab tähtajaliselt pikendada vaid üks kord maksimaalselt üheks aastaks. Vastavalt nimetatud seaduse artikli 9 lõikele 3 on lõikega 1 vastuolus olevad töölepingu tingimused kehtetud ning tööleping loetakse sõlmituks tähtajatult.

13 Siiski saab tööandja objektiivsete aluste olemasolul 2003. aasta seaduse artiklitest 6 ja 9 tulenevatest kohustustest kõrvale kalduda. Objektiivsete aluste mõistet selgitab selle seaduse artikkel 7.

14 2003. aasta seaduse artikli 14 lõige 1 näeb ette, et töötaja või ametiühing, kuhu töötaja kuulub, saab nimetatud seaduse rikkumise korral esitada kaebuse Rights Commissioner'ile, kes peab selle läbi vaatama ning tegema kirjaliku otsuse. Kui kaebus on vastuvõetav, võib Rights Commissioner määrata seaduse artikli 14 lõikes 2 ette nähtud meetmete alusel hüvitise ja seda kuni kahe aasta töötasu ulatuses.

15 2003. aasta seaduse artikkel 15 näeb ette võimaluse vaidlustada Rights Commissioneri otsus Labour Courtis. Labour Courti otsuse võib edasi kaevata High Courti.

16 Rights Commissionerid ja Labour Court loodi vastavalt 1969. aasta ja 1946. aasta seadustega töösuhete valdkonnas (Industrial Relations Act 1969 ja Industrial Relations Act 1946). Erinevate Iirimaa seadustega, sh 2003. aasta seadusega on neile antud pädevus lahendada tööandjate ja töötajate vahelisi vaidlusi. Sellegipoolest ei ole eelotsusetaotluse kohtu esitatud andmete kohaselt ei Rights Commissioneridel ega Labour Courtil selgelt väljendatud pädevust lahendada kaebust, mis tugineb

vahetut õigusmõju omavale ühenduse õiguse sättele, välja arvatud juhul, kui see säte kuulub sellise õigusakti kohaldamisalasse, millel nende pädevus põhineb.

Põhikohtuasja aluseks olevad asjaolud ja eelotsuse küsimused

17 Impact esindab põhikohtuasjas 91 oma liiget (edaspidi „põhikohtuasjas kaebuse esitajad"), kes töötavad erinevates Iirimaa ministeeriumides (edaspidi „põhikohtuasja vastustajad") järjestikuste tähtajaliste lepingute alusel; nende töösuhted algasid enne ja jätkusid pärast 14. juulit 2003, st pärast 2003. aasta seaduse jõustumiskuupäeva.

18 Põhikohtuasjas kaebuse esitajad on kõik koosseisuvälised teenistujad ning nende suhtes kehtib Iirimaa avalikus teenistuses töötamist reguleerivate õigusnormide kohaselt ametnikele kehtivast korrast erinev kord. Eelotsusetaotluses on täpsustatud, et nimetatud kaebuse esitajate hinnangul on mainitud kord soodsam kui see, mida nende suhtes kohaldatakse.

19 Mõned põhikohtuasjas kaebuse esitanutest on tähtajalise töötajana katkematult töötanud vähem kui kolm aastat ja nõuavad võrreldavate alaliste töötajatega võrdseid töötingimusi, samas kui teised on katkematult töötanud rohkem kui kolm aastat ning nõuavad lisaks võrdsetele töötingimustele ka tähtajatut töölepingut.

20 Eelotsusetaotluse kohaselt olid kõnealused tähtajalised töölepingud sõlmitud põhikohtuasja vastustajate ajutiste vajaduste katmiseks ning ühtlasi oli selle põhjuseks pidevalt tagatud rahastamise puudumine neid töökohti puudutavas osas.

Vastustajatel oli tavaks uuendada lepinguid ühe kuni kahe aasta kaupa. Siiski uuendas üks põhikohtuasja vastustajatest vahetult enne 2003. aasta seaduse jõustumist mõne põhikohtuasjas kaebuse esitanu lepingut tähtajaliselt kuni 8 aastaks.

21 Kuna Impact leidis, et põhikohtuasja vastustajad on tööandjana rikkunud 2003. aasta seaduse ja direktiivi 1999/70 sätteid – kahjustades põhikohtuasjas kaebuse esitajate huve –, esitas ta viimati nimetatute nimel kaebuse Rights Commissionnerile. Impact väitis selles kaebuses esiteks, et rikutud on kõnealuste isikute õigust sellele, et neid kohaldaks töötasu ja pensioniõiguste küsimuses võrdselt ametnikega, kes on põhikohtuasjas kaebuse esitanute hinnangul nendega võrreldavad alalised töötajad, ning teiseks seda, et tähtajaliste töölepingute järjestikune uuendamine on olnud kuritarvituslik. Mis puudutas ajavahemikku 10. juulist 2001 – direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtaeg – kuni 14. juulini 2003 – kõnealust direktiivi Iirimaa õiguskorda ülevõtvate õigusnormide jõustumise kuupäev –, siis seda puudutavas osas põhinesid esitatud nõuded raamkokkuleppe klauslitel 4 ja 5. Hilisema ajavahemiku osas põhinesid nõuded 2003. aasta seaduse artiklil 6.

22 Põhikohtuasja vastustajad vaidlustasid Rights Commissioneri pädevuse kõnealuste nõuete lahendamiseks, kuna need põhinevad direktiivil 1999/70. Nad väitsid selle kohta, et Rights Commissioner on pädev tegema otsuseid üksnes siseriiklikul õigusel põhinevate nõuete osas. Samuti väitsid nad, et isikud ei saa siseriiklikes kohtutes tugineda raamkokkuleppe klauslitele 4 ja 5, mis ei ole tingimusteta ega piisavalt täpsed. Lisaks väitsid nad, et raamkokkuleppe klausel 4 ei võimalda tähtajalisel töötajal nõuda, et tema suhtes kohaldataks selliseid palga- ja pensionitingimusi, mida kohaldatakse võrreldava alalise töötaja suhtes.

23 Rights Commissioner leidis, et ta on pädev lahendama nõuded tervikuna, sh osas, milles need puudutavad ajavahemikku 10. juuli 2001 kuni 14. juuli 2003. Ta oli seisukohal, et raamkokkuleppe klauslis 4 väljendatud mittediskrimineerimise põhimõte kehtib ka töötasu ja pensioniõiguste osas ning et see klausel omab vahetut õigusmõju, klauslil 5 see aga puudub.

24 Kuna Rights Commissioner leidis, et muud nõuded peale nende, mis põhinesid raamkokkuleppe klauslil 5, olid põhjendatud ja et põhikohtuasja vastustajad on rikkunud põhikohtuasjas kaebuse esitajatele nii siseriiklikust õigusest kui ka direktiivist 1999/70 tulenevaid õigusi seeläbi, et kohaldasid nende suhtes vähem soodsaid teenistustingimusi kui võrreldavatele alalistele töötajatele, siis mõistis ta põhikohtuasjas kaebuse esitajatele 2003. aasta seaduse artikli 14 lõike 2 alusel rahalise hüvitise, mis ulatus 2000 eurost kuni 40 000 euroni. Lisaks tegi ta põhikohtuasja vastustajatele korralduse kohaldada põhikohtuasjas kaebuse esitajate suhtes eelnimetatud töötajate töötingimustele vastavaid töötingimusi. Samuti kohustas ta neid sõlmima põhikohtuasjas kaebuse esitanutest mõnedega tähtajatu töölepingu, mille tingimused ei tohi olla halvemad eelnimetatud töötajate töölepingute tingimustest.

25 Põhikohtuasja vastustajad kaebasid Rights Commissioneri otsuse edasi Labour Courti. Impact esitas selle otsuse peale vastuhagi osas, mille kohaselt raamkokkuleppe klausel 5 ei oma vahetut õigusmõju.

26 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkis talle esitatud argumente arvestades rida küsimusi, mis on põhikohtuasja lahendamise jaoks olulise tähtsusega ning mis sõltuvad ühenduse õigusele antavast tõlgendusest.

27 Esiteks, kuigi 2003. aasta seadus ei anna eelotsusetaotluse esitanud kohtule sõnaselgelt pädevust teha otsuseid selliste nõuete osas, millega taotletakse ühenduse õiguse vahetut kohaldamist, on mainitud kohtul, arvestades ühelt poolt EÜ artiklit 10 ja teiselt poolt liikmesriikidele kuuluvat menetlusautonoomiat iseloomustavaid võrdväärsuse ja tõhususe põhimõtteid, siiski kahtlus, kas ta saab tunnistada ennast ebapädevaks põhikohtuasja nõuete uurimiseks, kuna need põhinevad direktiivil 1999/70 ja raamkokkuleppel.

28 Teiseks on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tõusetunud küsimus, et isegi kui eeldada, et ta on ühenduse õiguse kohaldamiseks pädev, siis kas raamkokkuleppe klauslid 4 ja 5, millel põhinevad põhikohtuasja nõuded 10. juuli 2001 ja 14. juuli 2003 vahele jääva ajavahemiku osas, on tingimusteta ja piisavalt täpsed, nii et neil saab olla vahetu õigusmõju. Kohus leiab, et see on nii ainult klausli 4 puhul.

29 Kolmandaks on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tõusetunud küsimus, kas raamkokkuleppe klauslile 5 saab tugineda selleks, et lasta tunnistada õigusvastaseks otsus, mille üks põhikohtuasja vastustajatest tegi 2003. aasta seaduse jõustumisele vahetult eelnenud perioodil ja mille sisuks oli jätta kehtima mõnede põhikohtuasjas kaebuse esitanute lepingud, mille kestus on kuni 8 aastat.

30 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on seisukohal, et vaatamata põhikohtuasja vastustaja pahausksuse ilmsele puudumisele ning tema selgitustele ajutise vajaduse ning võimatuse kohta tagada kõnealuste töökohtade pidevat rahastamist, jättis kõnealune otsus põhikohtuasjas kaebuse esitajad konkreetselt ilma võimalusest, et nendega sõlmitaks mõistliku tähtaja jooksul pärast 2003. aasta seaduse vastuvõtmist tähtajatu tööleping. Kohus leiab, et selle otsusega sai Iirimaa kaebuse esitajaid kahjustades tulu seeläbi, et ta ise oli toime pannud rikkumise, kuna ei olnud direktiivi 1999/70 ettenähtud tähtaja jooksul üle võtnud.

31 Neljandaks, isegi kui eeldada, et eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole pädev kohaldama ühenduse õigust või et raamkokkuleppe klauslitel 4 ja 5 ei ole vahetut õigusmõju, on tal tekkinud küsimus, kas tema kooskõlalise tõlgendamise kohustus tähendab, et ta peab 2003. aasta seadust tõlgendama nii, et sel on tagasiulatuv jõud kuni 10. juulini 2001.

32 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et kuigi Iirimaa õiguse kohaselt on seaduste tagasiulatuv kohaldamine põhimõtteliselt välistatud, ei sisalda 2003. aasta seaduse artikkel 6 midagi sellist, mis selle tagasiulatuvat kohaldamist takistaks. Ta lisab, et kuigi kooskõlalise tõlgendamise kohustus on piiratud õiguskindluse ja tagasiulatuva jõu puudumise põhimõtetega ning see ei saa iseenesest ja sõltumatult direktiivi 1999/70 rakendavast siseriiklikust seadusest luua ühenduse õiguse rikkumise tagajärjeks olevat kriminaalvastutust või seda raskendada, tõusetub käesoleval juhul siiski küsimus, kas see kohustus tähendab, et siseriiklikku õigust võib kohaldada tagasiulatuvalt selleks, et see oleks aluseks liikmesriigi kui tööandja tsiviilvastutuse tekkele, mille aluseks on viimati nimetatu teod või tegematajätmised, mis on vastuolus direktiiviga ning mis puudutavad ajavahemikku, mil see direktiiv oleks pidanud olema kõnealuse liikmesriigi poolt üle võetud.

33 Viiendaks tekkis eelotsusetaotluse esitanud kohtul küsimus, kas töötingimused raamkokkuleppe klausli 4 mõttes hõlmavad palgatingimusi ja pensioniõigusi.

34 Viidates töötasu mõiste laiale tõlgendusele EÜ artiklis 141, mis seondub soolise võrdõiguslikkusega, leiab kohus, et tõlgendus, mille kohaselt jäetakse kõnealuse klausli kohaldamisalast välja töötasu, jätab tähtajalised töötajad terve rea töötasuga seonduvate oluliste aspektide osas kaitseta diskrimineerimise vastu, mis on vastuolus raamkokkuleppega taotletava eesmärgiga.

35 Kohus leiab veel, et arvestades EÜ artiklit 136 ja 9. detsembril 1989 Strasbourgis Euroopa Ülemkogu istungil vastu võetud ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste hartat (eelkõige selle punkti 7), millega koos peab EÜ artiklit 137 lugema, tuleb viimati nimetatud artikli lõiget 5 – millega töötasu on selle artikli kohaldamisalast välja jäetud – tõlgendada nii, et sellega mõeldakse vaid seda, et Euroopa Ühendusele ei anta seadusandlikku pädevust ühenduse miinimumpalga kehtestamiseks ning et seega ei ole sellega vastuolus see, kui mõiste „töötingimused" EÜ artikli 137 lõike 1 mõttes hõlmab ka töötasu ja pensionidega seonduvat.

36 Arvestades neid erinevaid küsimusi, otsustas Labour Court menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas Rights Commissionerid ja Labour Court, tehes kohtuasjas siseriikliku õiguse alusel esimese astme otsuse või lahendades sellise otsuse peale esitatud kaebust, peavad mõnest ühenduse õiguse põhimõttest (eelkõige võrdväärsuse ja tõhususe põhimõttest) tulenevalt kohaldama […] direktiivi 1999/70 vahetut õigusmõju omavat sätet, kui:

– Rights Commissioner'ile ja Labour Courtile ei ole asjaomase liikmesriigi siseriikliku õigusega, sh ka direktiivi ülevõtva seadusega, selleks sõnaselgelt pädevust antud;

– isikud võivad esitada High Courtile muid nõudeid, mis tuginevad asjaolule, et nende tööandja ei ole kohaldanud konkreetsel juhul direktiivi sätteid, ja kui

– isikud võivad liikmesriigi vastu esitada üldkohtule muid nõudeid kahju hüvitamiseks, mis neil tekkis seetõttu, et liikmesriik ei võtnud direktiivi üle õigel ajal?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis:

a) kas […] raamkokkuleppe klausli 4 lõige 1 on oma sõnastuselt tingimusteta ja piisavalt täpne, et isikud saaksid sellele tugineda oma siseriiklikes kohtutes;

b) kas […] raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 on oma sõnastuselt tingimusteta ja piisavalt täpne, et isikud saaksid sellele tugineda oma siseriiklikes kohtutes?

3. Arvestades Euroopa Kohtu vastust esimesele küsimusele ja teise küsimuse punktile b, siis kas […] raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 keelab liikmesriigil, kui ta tegutseb tööandjana, pikendada tähtajalist töölepingut kuni kaheksaks aastaks ajavahemikul, mis jääb direktiivi ülevõtmise tähtaja ja ülevõtva õigusakti jõustumise vahele, kui:

– seni oli lepingut alati pikendatud lühemaks perioodiks ja tööandja vajab töötaja teenuseid pikema perioodi jooksul kui see, milleks lepingut tavaliselt pikendati;

– pikemaks ajaks pikendamine välistab selle, et isiku suhtes kohaldataks täielikult raamkokkuleppe klauslit 5, kui klausel on siseriiklikku õigusesse üle võetud, ja

– selliseks pikendamiseks ei ole ühtegi objektiivset alust, mis ei oleks seotud töötaja seisundiga tähtajalise töötajana?

4. Kui vastus esimesele või teisele küsimusele on eitav, siis kas Rights Commissioner ja Labour Court on mõne ühenduse õiguse sätte alusel (eelkõige tulenevalt kohustusest tõlgendada siseriiklikku õigust direktiivi sõnastust ja eesmärki silmas pidades, et saavutada direktiiviga taotletav tulemus) kohustatud tõlgendama direktiivi 1999/70 […] ülevõtmiseks vastu võetud siseriikliku õigusakti sätteid nii, et neil on tagasiulatuv jõud kuni kuupäevani, mil direktiiv pidi olema üle võetud, kui:

– siseriikliku õigusakti sätte sõnastus sellist tõlgendust sõnaselgelt ei välista, kuid

– siseriikliku õiguse säte, mis reguleerib seaduste tõlgendamist, keelab sellise tagasiulatuva kohaldamise, kui selgelt ja ühetähenduslikult ei ole ette nähtud vastupidist?

5. Kui vastus esimesele või neljandale küsimusele on jaatav, siis kas „töötingimused", millele on viidatud […] raamkokkuleppe klauslis 4, hõlmavad töölepingu tingimusi, mis puudutavad töötasu ja pensione?"

Eelotsuse küsimused

Esimene küsimus

37 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib oma esimese küsimusega teada sisuliselt seda, kas vaatamata sõnaselge sätte puudumisele kohaldatavas siseriiklikus õiguses on selline siseriiklik kohus nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus ise või Rights Commissioner, kelle lahendada on direktiivi 1999/70 ülevõtva seaduse rikkumisel põhinev vaidlus, kohustatud ühenduse õiguse alusel tunnistama ennast pädevaks ka nende nõuete läbivaatamiseks, mis põhinevad otseselt sellel direktiivil endal, kui need nõuded puudutavad ajavahemikku, mis on hilisem asjassepuutuva direktiivi ülevõtmise tähtajast, kuid eelneb ülevõtva seaduse – millega kõnealusele kohtule anti pädevus sellel seadusel põhinevate nõuete kohta otsuseid teha – jõustumisele.

38 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustas selles osas, et huvitatud isikud võivad esitada asjassepuutuva liikmesriigi vastu hagi üldkohtusse kas tulenevalt tema rollist tööandjana või eesmärgiga saada hüvitist kahju eest, mis tekkis tulenevalt direktiivi 1999/70 ettenähtud tähtaja jooksul ülevõtmata jätmisest.

39 Kõigepealt tuleb märkida, nagu Iirimaa seda kohtuistungil tegi, et ei direktiivis 1999/70 ega raamkokkuleppes ei ole määratud nende kohaldamise tagamiseks pädevaid siseriiklikke asutusi ning samuti ei ole nendega kehtestatud menetlusnorme kohaldamise tagamise eesmärgil algatatud kohtuasjade läbivaatamiseks. Vastupidi, raamkokkuleppe klausli 8 lõige 5 viitab kokkuleppe kohaldamisest tulenevate vaidluste ja kaebuste ennetamist ja lahendamist puudutavas osas siseriiklikule õigusele, kollektiivlepingutele ja praktikale.

40 Pealegi tuleb meenutada, et kuigi liikmesriikidele on antud valikuvabadus direktiivi rakendamiseks võetavate meetmete ja vahendite osas, on iga selle adressaadiks olev liikmesriik kohustatud täiel määral võtma kõik vajalikud meetmed, et tagada selle direktiivi täielik mõju vastavalt selles sätestatud eesmärkidele (vt 10. aprilli 1984. aasta otsus kohtuasjas 14/83: von Colson ja Kamann, EKL 1984, lk 1891, punkt 15).

41 Direktiivist tulenev liikmesriigi kohustus saavutada vastavas direktiivis ette nähtud eesmärgid ning EÜ artiklist 10 tulenev kohustus võtta kõik vajalikud üld- või erimeetmed, et tagada selle kohustuse täitmine, on siduv kõigile liikmesriigi võimuorganitele, kaasa arvatud kohtutele vastavalt nende pädevusele (eespool viidatud kohtuotsus von Colson ja Kamann, punkt 26).

42 Isikute ühenduse õigusest tulenevate õiguste kaitse ning ühenduse õiguse täieulatuslik rakendamine on eelkõige siseriiklike kohtute ülesanne (5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01–C-403/01: Pfeiffer jt, EKL 2004, lk I-8835, punkt 111).

43 Selles osas on oluline meelde tuletada, et tõhusa kohtuliku kaitse põhimõte on ühenduse õiguse üldpõhimõte (vt selle kohta 13. märtsi 2007. aasta otsus kohtuasjas C-432/05: Unibet, EKL 2007, lk I-2271, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

44 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb teatud valdkonda reguleerivate ühenduse õigusnormide puudumisel iga liikmesriigi siseriiklikus õiguskorras määrata pädevad kohtud ja kehtestada menetlusnormid nende kohtuasjade läbivaatamiseks, mille eesmärk on tagada isikute ühenduse õigusest tulenevate õiguste kaitse (vt

eelkõige 16. detsembri 1976. aasta otsused kohtuasjas 33/76: Rewe-Zentralfinanz ja Rewe-Zentral, EKL 1976, lk 1989, punkt 5; kohtuasjas 45/76: Comet, EKL 1976, lk 2043, punkt 13; 14. detsembri 1995. aasta otsus kohtuasjas C-312/93: Peterbroeck, EKL 1995, lk I-4599, punkt 12; eespool viidatud kohtuotsus Unibet, punkt 39, ja 7. juuni 2007. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-222/05–C-225/05: van der Weerd jt, EKL 2007, lk I-4233, punkt 28).

45 Sellegipoolest vastutavad liikmesriigid selle eest, et nende õiguste tegelik kaitse oleks igal üksikjuhtumil tagatud (vt eelkõige 9. juuli 1985. aasta otsus kohtuasjas 179/84: Bozzetti, EKL 1985, lk 2301, punkt 17; 18. jaanuari 1996. aasta otsus kohtuasjas C-446/93: SEIM, EKL 1996, lk I-73, punkt 32, ja 17. septembri 1997. aasta otsus kohtuasjas C-54/96: Dorsch Consult, EKL 1997, lk I-4961, punkt 40).

46 Nagu väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, ei tohi menetlusnormid, mis on kehtestatud nende kohtuasjade läbivaatamiseks, mille eesmärk on tagada isikutele ühenduse õigusest tulenevate õiguste kaitse, olla ebasoodsamad kui samalaadsete siseriiklike kaebuste puhul (võrdväärsuse põhimõte) ja need ei tohi muuta ühenduse õiguskorraga antud õiguste kasutamist praktiliselt võimatuks või ülemäära raskeks (tõhususe põhimõte) (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsused Rewe-Zentralfinanz ja Rewe-Zentral, punkt 5; Comet, punktid 13–16; Peterbroeck, punkt 12; Unibet, punkt 43, ning van der Weerd jt, punkt 28).

47 Võrdväärsuse ja tõhususe nõuded, mis väljendavad liikmesriikide üldist kohustust tagada isikutele ühenduse õigusest tulenevate õiguste kohtulik kaitse, kehtivad ka sellele õigusele tuginevate hagide läbivaatamiseks pädevate kohtute määramise osas.

48 Lisaks sellele, et nende nõuete mittejärgimine kujutab endast liikmesriigi kohustuste rikkumist menetlusnormide määratlemise tasandil, kahjustab see ka tõhusa kohtuliku kaitse põhimõtet.

49 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu esimesele küsimusele tuleb vastata just neid kaalutlusi arvestades.

50 Tuleb rõhutada, et kuna 2003. aasta seadus on see seadus, millega Iirimaa täitis talle direktiivist 1999/70 tulenevad kohustused, siis selle seaduse rikkumisel põhinevat nõuet ja otseselt kõnealusel direktiivil põhinevat nõuet tuleb – nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus on ise rõhutanud – käsitleda ühe ja sama õiguskaitsevahendina (vt selle kohta 1. detsembri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-326/96: Levez, EKL 1998, lk I-7835, punktid 46 ja 47, ning 16. mai 2000. aasta otsus kohtuasjas C-78/98: Preston jt, EKL 2000, lk I-3201, punkt 51). Vaatamata sellele, et nende õiguslikud alused on formaalselt erinevad, taotletakse nendega – nagu kohtujurist on ettepaneku punktis 58 märkinud – samade, st ühenduse õigusest, täpsemalt direktiivist 1999/70 ja raamkokkuleppest tulenevate õiguste kaitset.

51 Neil asjaoludel, kuna siseriiklik seadusandja on otsustanud anda direktiivi 1999/70 ülevõtval seadusel põhinevate nõuete läbivaatamise erikohtute pädevusse, siis kohustus, mis on pandud põhikohtuasjas kaebuse esitajaks olevatele isikutele, kes on otsustanud esitada kõnealuse seaduse rikkumisel põhineva nõude erikohtule, esitada sellega paralleelselt eraldi nõue üldkohtusse, et saada direktiivi ülevõtmise tähtaja ja ülevõtva seaduse jõustumise kuupäeva vahelise ajavahemiku osas tunnustust õigustele, mis neil oleks võinud olla otse sellest direktiivist tulenevalt, on vastuolus tõhususe põhimõttega, juhul kui – mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus – see tähendas asjassepuutuvatele isikutele menetlusest tulenevaid ebamugavusi, st eelkõige menetluskulude, menetlusele kulunud aja ja esindusõiguse mõttes, mis võib muuta direktiivist tulenevate õiguste teostamise ülemäära raskeks.

52 Iirimaa väitis kohtuistungil, et 2003. aasta seadusega Rights Commissionerile ja Labour Courtile antud pädevus on fakultatiivne ning seega ei takista isikutel esitada

üldkohtusse ühtainsat hagi, mis tugineb osaliselt siseriiklikul ja osaliselt ühenduse õigusel.

53 Isegi kui see väide vastab tõele, on tõhususe põhimõtte kohaselt siiski nõutud, et kui sellised isikud nagu põhikohtuasja kaebuse esitajad on otsustanud pöörduda 2003. aasta seadusel põhinevate vaidluste lahendamiseks erikohtutesse, kel on siseriikliku seadusandja poolt direktiivi 1999/70 ülevõtmisel antud pädevus – isegi kui see on fakultatiivne –, siis saaksid nad ühtlasi samades kohtutes taotleda ka otse sellest direktiivist endast tulenevate õiguste kaitset juhul, kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu kogutud andmetest peaks nähtuma, et hagi jagamine kaheks eri nõudeks ning otseselt direktiivil põhineva nõude esitamine üldkohtule oleks menetluslikult keeruline, nii et see võib muuta ühenduse õiguskorras isikutele antud õiguste teostamise ülemäära raskeks.

54 Kui eelotsusetaotluse esitanud kohus on tuvastanud tõhususe põhimõtte sellise rikkumise, on tal kohustus tõlgendada siseriiklikke pädevusnorme nii palju kui võimalik selliselt, et nende kohaldamine aitaks saavutada eesmärki tagada isikutele ühenduse õigusest tulenevate õiguste tõhus kohtulik kaitse (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Unibet, punkt 44).

55 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et ühenduse õigusest, eelkõige tõhususe põhimõttest tulenevalt on nõutud, et erikohus, kellele on esitatud direktiivi 1999/70 ülevõtva õigusakti rikkumisel põhinev nõue, tunnistaks ennast talle selle õigusaktiga kas või fakultatiivselt antud pädevuse teostamisel pädevaks ka kaebuse esitaja nende nõuete läbivaatamiseks, mis põhinevad otse sellel direktiivil, ja seda ajavahemiku osas, mis jääb direktiivi ülevõtmise tähtaja ja kõnealuse õigusakti jõustumise kuupäeva vahele, juhul kui peaks ilmnema, et kaebuse

esitaja kohustus esitada otseselt direktiivil põhinev nõue paralleelselt üldkohtusse toob tema jaoks kaasa menetlusest tulenevaid ebamugavusi, mis võivad muuta ühenduse õiguskorras isikutele antud õiguste teostamise ülemäära raskeks. Seda peab kontrollima siseriiklik kohus.

Teine küsimus

56 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu teisele küsimusele, millega kohus on soovinud teada, kas isikud saavad siseriiklikes kohtutes tugineda raamkokkuleppe klausli 4 lõikele 1 ja klausli 5 lõikele 1, tuleb vastata nende juhtude puhuks, kus – arvestades esimesele küsimusele antud vastust –, ta on kohustatud tunnistama ennast pädevaks põhikohtuasjas kaebuse esitajate nende nõuete läbivaatamiseks, mis põhinevad otseselt direktiivil 1999/70.

57 Selles osas tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et niikaua kui direktiivi sätted on sisu silmas pidades tingimusteta ja piisavalt täpsed, võivad isikud neile toetuda vaidluses riigi kui tööandja vastu (vt selle kohta eelkõige 26. veebruari 1986. aasta otsus kohtuasjas 152/84: Marshall, EKL 1986, lk 723, punktid 46 ja 49, ning 20. märtsi 2003. aasta otsus kohtuasjas C-187/00: Kutz-Bauer, EKL 2003, lk I-2741, punktid 69 ja 71).

58 Nagu kohtujurist on ettepaneku punktis 87 märkinud, saab sellest kohtupraktikast lähtuda ka selliste kokkulepete puhul – nagu seda on raamkokkulepe –, mille sõlmimise aluseks on olnud tööturu osapoolte vahel EÜ artikli 139 lõike 1 alusel ühenduse tasandil toimunud dialoog ja mille ellurakendamine toimub sama artikli lõike 2 kohaselt Euroopa Liidu Nõukogu direktiiviga, mille lahutamatuks osaks nad saavad.

Raamkokkuleppe klausli 4 lõige 1

59 Raamkokkuleppe klausli 4 lõige 1 keelab kohelda tähtajalisi töötajaid töötingimuste osas vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.

60 Kõnealune säte keelab selges ja ühemõttelises sõnastuses tähtajaliste töötajate töötingimusi silmas pidades igasuguse erineva kohtlemise, mis ei ole objektiivselt põhjendatud. Nagu Impact on väitnud, on selle sisu piisavalt täpne, et isikud saaksid sellele tugineda ja kohtud seda kohaldada (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Marshall, punkt 52).

61 Vastupidi sellele, mida väidab Iirimaa, ei kahjusta töötingimuse mõiste määratluse puudumine kõnealuses sättes seda, et kohus saaks seda sätet kohaldada tema lahendada olevas vaidluses, ning järelikult pole see laadilt selline, et selle puudumine jätaks kõnealuse sätte piisavalt täpse sisuta. Seega on direktiivi sätted juba varem tunnistatud piisavalt täpseks, vaatamata asjaolule, et neis ei ole ära toodud neis sisalduvatele sotsiaalõiguse mõistetele ühenduse tasandil antud määratlust (vt selle kohta 19. novembri 1991. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-6/90 ja C-9/90: Francovich jt, EKL 1991, lk I-5357, punktid 13 ja 14).

62 Pealegi ei ole raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 esitatud täpse keelu kohaselt ühenduse institutsiooni poolt vastuvõetav akt vajalik (vt analoogia alusel 4. detsembri 1974. aasta otsus kohtuasjas 41/74: van Duyn, EKL 1974, lk 1337, punkt 6). Pealegi ei anna käsitletav säte liikmesriikidele õigust muuta selles sisalduvat töötingimusi

puudutavat keeldu siseriiklikku õigusesse ülevõtmisel tingimuslikuks või kitsendada selle kohaldamisala (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Marshall, punkt 55).

63 Loomulikult, nagu Iirimaa väidab, on selle sättega selles väljendatud mittediskrimineerimise põhimõtet arvestades jäetud võimalus teha objektiivsete aluste olemasolul erandeid.

64 Sellegipoolest, nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus on seda ise rõhutanud, on erandite kasutamine allutatud kohtulikule kontrollile (vt raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses objektiivsete aluste mõistet puudutava kontrolli näite osas 4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt, EKL 2006, lk I-6057, punktid 58–75), kuigi võimalus eranditele tugineda ei välista, et käsitletav säte annab isikutele õigusi, millele nad saavad siseriiklikus kohtus toetuda ning mida need kohtud peavad kaitsma (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Duyn, punkt 7; 10. novembri 1992. aasta otsus kohtuasjas C-156/91: Hansa Fleisch Ernst Mundt, EKL 1992, lk I-5567, punkt 15; 9. septembri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-374/97: Feyrer, EKL 1999, lk I-5153, punkt 24, ja 17. septembri 2002. aasta otsus kohtuasjas C-413/99: Baumbast ja R, EKL 2002, lk I-7091, punktid 85 ja 86).

65 Raamkokkuleppe klausli 4 lõige 2 ei nõrgenda sama klausli lõike 1 täpsust ja tingimusteta laadi. Õigupoolest, nagu kohtujurist on oma ettepaneku punktis 101 märkinud, on lõikes 2 lihtsalt mainitud ühte võimalust selliseks puhuks, kui tähtajaliste töötajate suhtes kohaldatakse – kohtupoolse kontrolli võimalusega – mittediskrimineerimise põhimõtet, ilma seejuures selle põhimõtte sisu kahjustamata.

66 Mis puudutab raamkokkuleppe klausli 4 lõiget 3, millele Iirimaa on viidanud väites, et klausli lõikel 1 puudub vahetu õigusmõju, siis tuleb märkida, et sellega on selles klauslis väljendatud diskrimineerimise keelu põhimõtte „kohaldamise" hõlbustamiseks mõeldud korra määramine jäetud liikmesriikide ja/või tööturu osapoolte ülesandeks.

67 Seega ei või see kord mitte mingil moel puudutada põhimõtte sisulist määratlemist (vt analoogia alusel 19. jaanuari 1982. aasta otsus kohtuasjas 8/81: Becker, EKL 1982, lk 53, punktid 32 ja 33). Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus ise on välja pakkunud ning nagu Impact on väitnud, ei saa see kord muuta kõnealust põhimõtet tingimuslikuks ega piirata selle ulatust (vt analoogia alusel 21. juuni 1974. aasta otsus kohtuasjas 2/74: Reyners, EKL 1974, lk 631, punktid 21 ja 26, ning eespool viidatud kohtuotsus Becker, punkt 39).

68 Järelikult on raamkokkuleppe klausli 4 lõige 1 oma sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpne selleks, et isikud saaksid sellele siseriiklikus kohtus tugineda.

Raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1

69 Raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 paneb liikmesriikidele järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kohustuse kehtestada üks või mitu loetletud meedet, juhul kui riigi õiguses samaväärsed juriidilised meetmed puuduvad. Loetletud meetmed, mida on kolm, puudutavad vastavalt objektiivseid aluseid, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist, nende töölepingute või töösuhete maksimaalset kogukestust ning uuendamiste arvu.

70 Kuna raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 paneb liikmesriikidele tegeliku ja siduva kohustuse kehtestada juhul, kui riigi õiguses samaväärsed meetmed seni puuduvad, vähemalt üks selles loetletud meetmetest, mille eesmärk on järjestikuste tähtajaliste lepingute võimaliku kuritarvitamise vältimine (vt eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punktid 65 ja 101; 7. septembri 2006. aasta otsused kohtuasjas C-53/04: Marrosu ja Sardino, EKL 2006, lk I-7213, punkt 44, ja kohtuasjas C-180/04: Vassallo, EKL 2006, lk I-7251, punkt 35), siis näeb see ette üldise eesmärgi vältida sellist kuritarvitamist, jättes liikmesriikidele selle saavutamise vahendite osas valikuvõimaluse.

71 Selle sätte kohaselt võivad liikmesriigid neile kuuluvat kaalutlusõigust kasutades võtta ühe või mitu klauslis loetletud meedet või tugineda samaväärsetele olemasolevatele juriidilistele meetmetele, arvestades konkreetsete sektorite ja/või töötajate kategooriate vajadusi.

72 Nagu komisjon eespool viidatud kohtuotsusele Francovich jt (punkt 17) viidates väitis, ei välista see, kui liikmesriikidel on direktiiviga ette nähtud eesmärgi saavutamiseks võimalus valida paljude võimalike variantide vahel, seda, et isikutel on võimalik taotleda siseriiklikult kohtult tunnustust õigustele, mille sisu võib olla piisavalt täpselt määratletud üksnes selle direktiivi sätete põhjal (vt selle kohta ka 2. augusti 1993. aasta otsus kohtuasjas C-271/91: Marshall, EKL 1993, lk I-4367, punkt 37, ja eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 105).

73 Sellegipoolest tuleb nentida, et erinevalt eespool viidatud kohtuotsuse Francovich jt aluseks olevas kohtuasjas käsitletud sätetest ei sisalda raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 mitte mingit seesugust tingimusteta ja piisavalt täpset kohustust, millele isik saaks siseriiklikus kohtus tugineda juhul, kui direktiivi ülevõtmiseks ei ole ettenähtud tähtaja jooksul meetmeid võetud.

74 Eespool viidatud kohtuotsuses Francovich jt oli Euroopa Kohtul, vaatamata asjassepuutuva direktiiviga liikmesriikidele selles direktiivis ette nähtud tulemuse saavutamise osas jäetud valikuvabadusele, võimalik määrata selles kindlaks need sätted, millega määratletakse tingimusteta ja piisavalt täpselt isikutele tagatud minimaalse kaitse sisu, milleks asjassepuutuval juhul oli minimaalne garantii töötasunõuete rahuldamise osas tööandja maksejõuetuse korral (vt muude sellise minimaalse kaitse määratlemise juhtude osas ka 3. oktoobri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-303/98: Simap, EKL 2000, lk I-7963, punktid 68 ja 69, ning eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 105).

75 Käesoleval juhul ei saa pidada vastuvõetavaks komisjoni ettepanekut, mille kohaselt raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 määrab ühtlasi kindlaks minimaalse sisulise kaitse seeläbi, et näeb ette, et juhul kui puuduvad muud meetmed kuritarvituste vältimiseks või kui need ei ole piisavalt tõhusad, objektiivsed ja läbipaistvad, on järjestikuste töölepingute või töösuhete uuendamine õigustatud ainult objektiivsete aluste olemasolul.

76 Esiteks, kuigi on tõsi – nagu Euroopa Kohus on eespool viidatud kohtuotsuse Adeneler jt punktis 67 rõhutanud –, et raamkokkuleppe üldkaalutluste punkti 7 kohaselt on kokkuleppe pooled leidnud, et „objektiivsetele alustele tuginevate tähtajaliste töölepingute kasutamine aitab vältida kuritarvitusi", on siiski tõsi ka see, et komisjoni pakutud tõlgendusviis tekitaks raamkokkuleppe klausli 5 lõikes 1 nimetatud erinevate meetmete hierarhia, kuigi selle sätte enda sõnastusest nähtub ühemõtteliselt, et need erinevaid meetmeid on „samaväärsed".

77 Teiseks – nagu ka kohtujurist on oma ettepaneku punktis 116 märkinud – muudaks komisjoni poolt välja pakutud tõlgendus raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 antud valikuvõimaluse mõttetuks, kuna see võimaldaks isikul tähtajalise töölepingu

uuendamise vaidlustamisel tugineda väitele, et objektiivsed alused puuduvad, isegi kui sellise uuendamise juures ei rikuta maksimaalset kogukestust või uuendamiste arvu käsitlevaid eeskirju, mida asjassepuutuv liikmesriik on võtnud vastu, lähtudes klausli 5 lõike 1 punktidega b ja c antud valikuvõimalusest.

78 Vastupidi sellele, mida nenditi käeoleva kohtuotsuse punktis 72 viidatud kohtuasjade aluseks olnud vaidlustes, ei ole käesolevas asjas võimalik piisavalt määratleda minimaalset kaitset, mis peaks raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 kohaldamisel igal juhul tagatud olema.

79 Siit järeldub, et see säte ei ole oma sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpne selleks, et isikud saaksid sellele siseriiklikus kohtus tugineda.

80 Eeltoodut arvestades tuleb teisele küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 4 lõige 1 on tingimusteta ja piisavalt täpne selleks, et isikud saaksid sellele siseriiklikus kohtus tugineda, kuid seevastu klausli 5 lõige 1 seda ei ole.

Kolmas küsimus

81 Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib kolmanda küsimusega – arvestades vastust esimesele küsimusele ja samuti teisele küsimusele raamkokkuleppe klausli 5 lõiget 1 puudutavas osas – sisuliselt seda, kas see raamkokkuleppe säte keelab liikmesriigil,

kui ta tegutseb tööandjana, uuendada tähtajalist töölepingut kuni kaheksaks aastaks ajavahemikul, mis jääb direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtaja ja seda direktiivi ülevõtva õigusakti jõustumise vahele.

82 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab kolmandas küsimuses, et senini oli asjassepuutuvat lepingut alati pikendatud lühemaks perioodiks; et tööandja vajab huvitatud isiku teenuseid pikema perioodi jooksul kui see, milleks lepingut tavapäraselt pikendati; et selle lepingu pikendamine pikemaks ajaks välistab selle, et töötaja suhtes kohaldataks raamkokkuleppe klauslit 5, kui klausel on siseriiklikku õigusesse üle võetud; ning et selliseks pikendamiseks ei ole ühtegi objektiivset alust, mis ei oleks seotud sellega, et huvitatud isik on staatuse poolest tähtajaline töötaja.

83 Juhtudeks, mil – arvestades vastust esimesele küsimusele – eelotsusetaotluse esitanud kohus peab tunnistama ennast pädevaks põhikohtuasjas kaebuse esitajate nende nõuete läbivaatamiseks, mis põhinevad otseselt direktiivil 1999/70, tuleb täpsustada, et kuigi – nagu nähtub vastusest teisele küsimusele – raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 sisu ei ole tingimusteta ja piisavalt täpne selleks, et isikud saaksid sellele siseriiklikus kohtus tugineda, on sellegipoolest tõsi, et EÜ artikli 249 kolmanda lõigu kohaselt on direktiiv – kuigi see jätab vormi ja meetodite valiku riigi ametiasutustele – saavutatava tulemuse seisukohalt siduv iga liikmesriigi suhtes, kellele see on adresseeritud (vt eespool viidatud kohtuotsus von Colson ja Kamann, punkt 15).

84 Direktiivi 1999/70 artikli 2 lõige 1 sätestab, et liikmesriigid peavad võtma vajalikud meetmed, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada direktiivis ette nähtud tulemuste saavutamise.

85 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktis 41 juba meenutatud, on liikmesriigi kohustus saavutada direktiivis ette nähtud eesmärgid ning EÜ artiklist 10 tulenev kohustus võtta kõik vajalikud üld- või erimeetmed, et tagada selle kohustuse täitmine, siduv liikmesriikide kõikidele ametiasutustele (vt eespool viidatud kohtuotsus von Colson ja Kamann, punkt 26). Ametiasutused on selleks kohustatud muu hulgas ka juhtudel, kui nad tegutsevad avaliku sektori tööandjana.

86 Mis puudutab direktiivis 1999/70 ja raamkokkuleppes ette nähtud eesmärki, siis raamkokkulepe lähtub – nagu üldkaalutluste punktidest 6 ja 8 tuleneb – eeldusest, et määramata tähtajaga töölepingud on töösuhete üldine vorm, mööndes samas, et teatavate sektorite, kutse- ja tegevusalade puhul on tähtajalised töölepingud tüüpiline töötamise vorm (vt eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 61).

87 Järelikult peetakse töökoha stabiilsust töötajate kaitse keskseks elemendiks (vt 22. novembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-144/04: Mangold, EKL 2005, lk I-9981, punkt 64), samas kui – nagu tuleneb raamkokkuleppe preambuli teisest lõigust ja üldkaalutluste punktist 8 – tähtajalised töölepingud võivad vaid teatud asjaoludel vastata nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele (vt eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 62).

88 Seda silmas pidades, kuna tähtajaliste töösuhete järjestikune kasutamine võib olla töötajate kahjuks toimivate kuritarvituste võimalik allikas, on raamkokkuleppega püütud seda liiki töösuhete kasutamist piirata, kehtestades teatava minimaalse arvu sätteid, mille eesmärk on vältida palgatöötajate olukorra kahjustamist (vt eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 63).

89 Nagu raamkokkuleppe klausli 1 punktist b nähtub, on selle eesmärk luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest. Raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 eesmärk punkti enda sõnastuse kohaselt on nimelt kuritarvituste vältimine.

90 Järelikult on liikmesriigid nii EÜ artikli 10 ja EÜ artikli 249 kolmanda lõigu kui ka direktiivi 1999/70 kohaselt kohustatud võtma kõik vajalikud üld- ja erimeetmed, et saavutada nimetatud direktiivi ja raamkokkuleppe eesmärk, mis seisneb tähtajaliste töölepingute kuritarvitamise vältimises.

91 See kohustus jääks kasuliku mõjuta, kui avalikus sektoris tööandjana tegutseval liikmesriigi ametiasutusel oleks lubatud pikendada lepinguid ebaharilikult pikaks ajaks ajavahemikul, mis jääb direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtaja ja seda direktiivi ülevõtva õigusakti jõustumise vahele, kui sellise pikendamise tulemuseks on see, et huvitatud isikute suhtes ei kuulu ebamõistliku aja vältel kohaldamisele õigusnormid, mille siseriiklik seadusandja on vastu võtnud raamkokkuleppe klausli 5 ülevõtmiseks.

92 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kolmandale küsimusele vastata, et EÜ artiklit 10 ja EÜ artikli 249 kolmandat lõiku ning direktiivi 1999/70 tuleb tõlgendada nii, et avaliku sektori tööandjana tegutseval liikmesriigi ametiasutusel ei ole lubatud võtta meetmeid, mis on vastuolus direktiivi ja raamkokkuleppe eesmärgiga vältida tähtajaliste töölepingute kasutamise võimalikku kuritarvitamist, mis seisneb selliste lepingute pikendamises ebaharilikult pikaks ajaks ajavahemikul, mis jääb asjassepuutuva direktiivi ülevõtmise tähtaja ja seda ülevõtva õigusakti jõustumise vahele.

Neljas küsimus

93 Juhtudeks, mil – arvestades vastust esimesele küsimusele – eelotsusetaotluse esitanud kohus ei pea tunnistama ennast pädevaks põhikohtuasjas kaebuse esitajate nende nõuete läbivaatamiseks, mis põhinevad otseselt direktiivil 1999/70, tuleb vastata tema neljandale küsimusele, millega on soovitud teada sisuliselt seda, kas eelotsusetaotluse esitanud kohus peab – tulenevalt kohustusest tõlgendada siseriiklikku õigust kooskõlas ühenduse õigusega – andma 2003. aasta seadusele tagasiulatuva jõu kuni kõnealuse direktiivi ülevõtmise tähtajani.

94 Kõigepealt tuleb märkida, et neljas küsimus puudutab vaid 2003. aasta seaduse artiklit 6, mis kujutab endast raamkokkuleppe klausli 4 ülevõtmise meedet.

95 Tegelikult on eelotsusetaotluses märgitud, et põhikohtuasjas kaebuse esitajad on vastupidi väitnud, et 2003. aasta seaduse artiklis 9 kasutatud sõnastus välistab tagasiulatuva jõu andmise sellele artiklile – millega võetakse üle raamkokkuleppe klausel 5 –, kuna selline tõlgendus oleks *contra legem*.

96 Järelikult on vaja uurida, kas eelotsusetaotluse esitanud kohus peab juhtudel, millele on viidatud käesoleva kohtuotsuse punktis 93, st mil ta on pädev läbi vaatama üksnes neid põhikohtuasja nõudeid, mis põhinevad 2003. aasta seaduse rikkumisel, kooskõlalise tõlgendamise kohustusest tulenevalt andma viidatud seaduse artiklile 6 tagasiulatuva jõu kuni direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtajani.

97 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab selles osas, et kuigi 2003. aasta seaduse selle artikli sõnastus ei välista sõnaselgelt sellele sättele tagasiulatuva jõu andmist, välistavad seaduste tõlgendamist käsitlevad siseriiklikud õigusnormid seaduse kohaldamise tagasiulatuvalt, v.a juhtudel, kui see on selgelt ja ühemõtteliselt ette nähtud.

98 Selles osas tuleb meelde tuletada, et siseriiklikud kohtud peavad siseriikliku õiguse ning eelkõige selliste õigusaktide rakendamisel, mis on vastu võetud direktiiviga kehtestatud nõuete täitmiseks, tõlgendama siseriiklikku õigust võimalikult suures ulatuses asjakohase direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiiviga sätestatud tulemus ning seeläbi täita EÜ artikli 249 kolmanda lõigu nõudeid (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 113 ja seal viidatud kohtupraktika).

99 Nõue, mille kohaselt tuleb siseriiklikku õigust tõlgendada vastavuses ühenduse õigusega, on omane EÜ asutamislepinguga loodud süsteemile, kuna võimaldab siseriiklikel kohtutel oma pädevuse piires kohtuvaidluste lahendamisel tagada ühenduse õiguse efektiivne toimimine (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsused Pfeiffer jt, punkt 114, ja Adeneler jt, punkt 109).

100 Sellegipoolest piiravad liikmesriigi kohtu kohustust viidata asjakohaste siseriiklike õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel direktiivile õiguse üldpõhimõtted, eelkõige õiguskindluse ja tagasiulatuva jõu puudumise põhimõte, ning see ei või olla aluseks siseriikliku õiguse *contra legem* tõlgendusele (vt 8. oktoobri 1987. aasta otsus kohtuasjas 80/86: Kolpinghuis Nijmegen, EKL 1987, lk 3969, punkt 13, eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 110; vt analoogia alusel ka 16. juuni 2005. aasta otsus kohtuasjas C-105/03: Pupino, EKL 2005, lk I-5285, punktid 44 ja 47).

101 Põhimõte, mille kohaselt tuleb siseriiklikku õigust tõlgendada vastavuses ühenduse õigusega, nõuab siiski, et siseriiklik kohus teeks kõik, mis on tema pädevuses, arvestades siseriiklikku õigust tervikuna ning kasutades siseriiklikus õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada asjassepuutuva direktiivi täieulatuslik rakendamine ja saavutada direktiivi eesmärgiga kooskõlas olev tulemus (vt eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punktid 115, 116, 118 ja 119, ning kohtuotsus Adeneler jt, punkt 111).

102 Käesoleva juhul – kuna eelotsusetaotluses esitatud materjalidest nähtub, et siseriiklike õigusnormide kohaselt on seaduse tagasiulatuv kohaldamine välistatud, v.a juhul, kui see on selgelt ja ühemõtteliselt ette nähtud – peab siseriiklik kohus kontrollima, kas siseriiklikus õiguses, eelkõige 2003. aasta seaduses esineb mõni säte, mis sellele tingimusele vastab, nii et kõnealuse seaduse artiklile 6 saab anda tagasiulatuva jõu.

103 Sellise sätte puudumisel ei saa ühenduse õigust, eelkõige kohustust tõlgendada siseriiklikku õigust kooskõlas ühenduse õigusega, tõlgendada nii, et see kohustab eelotsusetaotluse esitanud kohut andma 2003. aasta seaduse artiklile 6 tagasiulatuva jõu kuni direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtajani, kuna sel moel kohustataks seda kohut tõlgendama siseriiklikku õigust *contra legem*.

104 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb neljandale küsimusele vastata, et kuna kohaldatavate siseriiklike õigusnormide kohaselt on seaduse tagasiulatuv kohaldamine välistatud, v.a juhul, kui see on selgelt ja ühemõtteliselt ette nähtud, peab siseriiklik kohus, kelle lahendada on nõue, mis põhineb direktiivi 1999/70 ülevõtva siseriikliku seaduse rikkumisel, ühenduse õiguse alusel andma sellele sättele tagasiulatuva jõu kuni viidatud direktiivi ülevõtmise tähtajani vaid juhul, kui siseriiklikus õiguses esineb mõni õigusnorm, mille alusel võidakse kõnealusele sättele anda tagasiulatuv jõud.

Viies küsimus

105 Juhtudeks, mil siseriiklik kohus peab – arvestades vastust esimesele küsimusele – tunnistama ennast pädevaks otseselt direktiivil 1999/70 põhineva nõude läbivaatamiseks, tuleb vastata tema viiendale küsimusele, millega kõnealune kohus on soovinud teada, kas töötingimused raamkokkuleppe klausli 4 mõttes hõlmavad töölepingu tingimusi, mis puudutavad töötasu ja pensione.

106 Selles osas on Euroopa Kohus juba varem nentinud, et nõukogu tugines raamkokkulepet jõustava direktiivi 1999/70 vastuvõtmisel EÜ artikli 139 lõikele 2, mis näeb ette, et ühenduse tasandil sõlmitud kokkuleppeid rakendatakse EÜ artiklis 137 käsitletud küsimustes (13. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-307/05: Del Cerro Alonso, EKL 2007, lk I-7109, punkt 33).

107 EÜ artikli 137 lõike 1 punktis b on nende küsimuste hulgas ära toodud ka „töötingimused".

108 Tuleb nentida, et ei EÜ artikli 137 lõike 1 punkt b ega raamkokkuleppe klausel 4 ei võimalda iseenesest jõuda selgusele, kas neis mainitud töötingimused hõlmavad põhikohtuasjas käsitlemist leidnud töötasu ja pensione puudutavaid tingimusi või mitte.

109 Selles osas nimelt asjaolu, mida on rõhutanud Ühendkuningriigi valitsus, et teatavad ühenduse õigusnormid nagu nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 39, lk 40; ELT

eriväljaanne 05/01, lk 187), muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiiviga 2002/73/EÜ, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega (EÜT L 269, lk 15; ELT eriväljaanne 05/04, lk 255), artikli 3 lõike 1 punktis c, nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT L 180, lk 22; ELT eriväljaanne 20/01, lk 23), artikli 3 lõike 1 punktis c või ka nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikli 3 lõike 1 punktis c on sõnaselgelt kinnitatud, et neis sätetes mainitud töö saamise ja töö tingimused hõlmavad töötasu, ei võimalda sellise viite puudumisest raamkokkuleppe klauslis 4 teha järeldust, et klauslis kasutatud töötingimuste mõiste ei puuduta selliseid rahalisi aspekte nagu põhikohtuasjas käsitletud.

110 Kuna raamkokkuleppe klausel 4 ei võimalda sõnastuse poolest lahendada tõusetunud tõlgendusküsimusi, tuleb vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale arvestada ka sätte konteksti ja selle õigusaktiga taotletavaid eesmärke, mille osaks see säte on (vt eelkõige 17. novembri 1983. aasta otsus kohtuasjas 292/82: Merck, EKL 1983, lk 3781, punkt 12; 21. veebruari 1984. aasta otsus kohtuasjas 337/82: St. Nikolaus Brennerei und Likörfabrik, EKL 1984, lk 1051, punkt 10; 14. oktoobri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-223/98: Adidas, EKL 1999, lk I-7081, punkt 23, ja 7. juuni 2007. aasta otsus kohtuasjas C-76/06 P: Britannia Alloys & Chemicals *vs.* komisjon, EKL 2007, lk I-4405, lk 21).

111 Euroopa Kohus on selle kohta juba varem märkinud (eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 36), et raamkokkuleppe klausli 1 punkti a kohaselt on üks selle eesmärke „parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise". Samuti täpsustab raamkokkuleppe preambul, et „kokkulepe näitab tööturu osapoolte soovi luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest". Direktiivi 1999/70 põhjendus 14 täpsustab, et raamkokkuleppe eesmärk on eelkõige tähtajalise töö kvaliteedi parandamine miinimumnõuete kehtestamise teel, et tagada mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamine.

112 Seega kuulub raamkokkuleppe, eelkõige selle klausli 4 eesmärk nende põhieesmärkide hulka, mis on ära toodud EÜ artikli 136 esimeses lõigus ja EÜ asutamislepingu preambuli kolmandas lõigus ning ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta – millele on viidatud asutamislepingu eespool viidatud sättes – punktis 7 ja punkti 10 esimeses lõigus ning mis seonduvad elu- ja töötingimuste parandamise ning töötajate – käesoleval juhul tähtajaliste töötajate – piisava sotsiaalse kaitsega.

113 Lisaks viidatakse EÜ artikli 136 esimeses lõigus, kus on määratletud eesmärgid, mida arvestades nõukogu võib EÜ artikli 139 lõike 2 kohaselt rakendada tööturu osapoolte vahel ühenduse tasandil sõlmitud kokkuleppeid EÜ artiklis 137 nimetatud küsimustes, 18. oktoobril 1961 Torinos allakirjutatud Euroopa sotsiaalhartale, mille I osa punktis 4 on nende eesmärkide hulgas, mida osalisriigid on vastavalt harta III osas esinevale artiklile 20 endale siduvaks pidanud, nimetatud kõikide töötajate õigust „õiglasele töötasule, mis tagab neile ja nende perekonnale rahuldava elatustaseme".

114 Neid eesmärke arvestades tuleb raamkokkuleppe klauslit 4 mõista nii, et selles väljendub ühenduse sotsiaalõiguse põhimõte, mida ei saa tõlgendada kitsendavalt (vt eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 38).

115 Nagu on väitnud nii Impact kui ka komisjon, vähendab raamkokkuleppe klausli 4 selline tõlgendamine, mis välistab selles kasutatud mõistest „töötingimused" kategooriliselt sellised rahalised aspektid nagu töötasu ja pensionidega seonduvad tingimused, vastupidi sellele, milline peaks olema selle klausli eesmärk, asjassepuutuvatele töötajatele diskrimineerimise vastu tagatud kaitse ulatust, kuna sellega nähakse ette töötingimuste laadil põhinev kohtlemiserinevus, mis ei tulene kuidagi kõnealuse sätte sõnastusest.

116 Pealegi on kohtujurist ettepaneku punktis 161 öelnud, et selline tõlgendus muudaks mõttetuks raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 2 esineva viite *pro rata temporis* põhimõttele, mida saab määratlusest tulenevalt kohaldada vaid selliste osadeks jagatavate hüvitiste puhul nagu need, mis seonduvad töötingimuste rahalise aspektiga, nt töötasu ja pensionidega.

117 Vastupidi Iirimaa ja Ühendkuningriigi valitsuse väidetule ei nõrgenda eeltoodud analüüsi Euroopa Kohtu praktika meeste ja naiste võrdse kohtlemise valdkonnas, mille kohaselt töötingimused direktiivi 76/207 mõttes – versioonis, mis eelnes direktiivist 2002/73 tulenevale mõiste määratlusele – ei hõlma töötasu (vt eelkõige 13. veebruari 1996. aasta otsus kohtuasjas C-342/93: Gillespie jt, EKL 1996, lk I-475, punkt 24; 12. oktoobri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-313/02: Wippel, EKL 2004, lk I-9483, punktid 29–33, ja 8. septembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-191/03: McKenna, EKL 2005, lk I-7631, punkt 30).

118 Sellist kohtupraktikat selgitab asjaolu, et samal ajal on olemas EÜ asutamislepingu artikkel 119 (EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 asendati EÜ artiklitega 136–143) ning direktiiv, mis käsitleb meeste ja naiste võrdset kohtlemist töötasuga seonduvalt, nimelt nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides (EÜT L 45, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 179).

119 Arvestades, et tähtajaliste töötajate mittediskrimineerimise põhimõtte osas sellised topeltnormid puuduvad, ei saa selle kohtupraktika alusel teha järeldusi selles osas, kuidas tõlgendada mõistet „töötingimused” raamkokkuleppe klausli 4 mõttes.

120 Mis puudutab Iirimaa ja Ühendkuningriigi valitsuse vastuväidet, mis põhineb EÜ artikli 137 lõikel 5, nagu seda on tõlgendatud 1. detsembri 2005. aasta otsuses kohtuasjas C-14/04: Dellas jt (EKL 2005, lk I-10253, punktid 38 ja 39), siis tuleb meenutada, et direktiiv 1999/70 võeti vastu EÜ artikli 139 lõike 2 alusel, milles on ühenduse tasandil tööturu osapoolte vahel sõlmitud kokkulepete rakendamisel nõukogu pädevusse kuuluvate küsimuste loetelu osas viidatud EÜ artiklile 137.

121 EÜ artikli 137 lõige 5 näeb ette, et selle artikli sätteid „ei kohaldata tasustamise, ühinemisõiguse, streigiõiguse ega töösuluõiguse suhtes".

122 Nagu Euroopa Kohus on juba varem märkinud, kujutab EÜ artikli 137 lõige 5 endast erandit sama artikli lõigetest 1–4 ning seetõttu tuleb selle lõike sisu tõlgendada kitsendavalt nii, et ei piirataks alusetult lõigete 1–4 ulatust ega ohustataks EÜ artikliga 136 taotletud eesmärke (vt eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 39).

123 Mis puudutab konkreetsemalt EÜ artikli 137 lõikes 5 nimetatud tasustamisega seotud erandit, siis on selle mõte, et palgatasemete kindlaksmääramine kuulub siseriiklikul tasandil tööturu osapoolte lepinguvabaduse hulka ning samuti liikmesriigi pädevusse selles küsimuses. Neil asjaoludel leiti, et kehtivat ühenduse õigust arvestades on otstarbekas jätta palgatasemete kindlaksmääramine välja ühtlustamisest EÜ artikli 136 ja sellele järgnevate artiklite alusel (eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punktid 40 ja 46).

124 Nagu väidab komisjon, tuleb seda erandit järelikult mõista nii, et sellega on mõeldud meetmeid – nagu kõigi või osade töötasu komponentide ja/või nende taseme ühtlustamine liikmesriikides või ka miinimumpalga kehtestamine ühenduse tasandil –, mille võtmine tähendaks seda, et ühenduses määratakse töötasu kindlaks otseselt ühenduse tasandi õigusnormidega.

125 Sellegipoolest ei saa seda laiendada kõigile töötasuga seonduvatele küsimustele, kuna see muudaks teatavad EÜ artikli 137 lõikes 1 mainitud valdkonnad suures osas sisutuks (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 41; vt ka 12. novembri 1996. aasta otsus kohtuasjas C-84/94: Ühendkuningriik *vs.* nõukogu, EKL 1996, lk I-5755), nõukogu pädevuse kohta võtta EÜ asutamislepingu artikli 118 A alusel (EÜ asutamislepingu artiklid 117–120 asendati EÜ artiklitega 136–143) vastu 23. novembri 1993. aasta direktiiv 93/104/EÜ, mis käsitleb tööaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT L 307, lk 18; ELT eriväljaanne 05/02, lk 197), eelkõige selle artikkel 7, mis puudutab iga-aastase neljanädalase tasulise puhkuse andmist).

126 Siit järeldub, et EÜ artikli 137 lõikes 5 sätestatud erandiga ei ole vastuolus see, kui raamkokkuleppe klauslit 4 mõistetaks nii, et sellega kohustatakse liikmesriike tagama mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamine tähtajaliste töötajate suhtes ka töötasu küsimustes. Järelikult ei saa see erand takistada selliseid töötajaid nagu põhikohtuasjas kaebuse esitajad klausli 4 lõike 1 vahetule õigusmõjule tuginedes vaidlustamast juhtumit, kus neid on töötasuga seonduvalt ilma igasuguste objektiivsete alusteta koheldud vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punktid 42 ja 47).

127 Eeltoodud tõlgendus ei ole eespool viidatud kohtuotsuse Del Cerro Alonso punktides 43–45 toodud põhjustel mitte kuidagi vastuolus eespool viidatud kohtuotsuse Dellas jt punktides 38 ja 39 esitatud argumentidega.

128 Ühendkuningriigi valitsus väitis kohtuistungil veel, et eespool viidatud kohtuotsusest Del Cerro Alonso on võimalik tuletada, et raamkokkuleppes väljendatud mittediskrimineerimise põhimõte puudutab üksnes töötasu komponente, mitte selle suurust, ning riigi pädevad ametiasutused võivad selle määrata alalistele ja tähtajalistele töötajatele kindlaks diferentseeritult.

129 Igal juhul, kuigi on tõsi – nagu nähtub eespool viidatud kohtuotsuse Del Cerro Alonso punktidest 40 ja 46, ning nagu on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktides 123 ja 124 –, et töötaja töötasu eri komponentide suuruse kindlaksmääramine ei kuulu ühenduse seadusandja pädevusse, vaid on endiselt vaieldamatult eri liikmesriikide pädevate ametiasutuste ülesanne, on siiski tõsi, et ametiasutused peavad neis – ühenduse pädevusest väljapoole jäävates – valdkondades oma pädevust kasutades järgima ühenduse õigust (vt selle kohta 11. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-438/05: International Transport Worker's Federation ja Finnish Seamen's Union, EKL 2007, lk I-10779, punkt 40, ja 18. detsembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-341/05: Laval un Partneri, EKL 2007, lk I-11767, punkt 87), eelkõige raamkokkuleppe klauslit 4.

130 Järelikult peavad riigi pädevad ametiasutused nii töötasu komponentide kui ka nende komponentide suuruse kindlaksmääramisel kohaldama tähtajalistele töötajatele raamkokkuleppe klauslis 4 ette nähtud mittediskrimineerimise põhimõtet.

131 Pensionide osas tuleb täpsustada, et vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale, mis käsitleb EÜ asutamislepingu artiklit 119 ning alates 1. maist 1999 EÜ artiklit 141, mis puudutavad meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet töötasuga seonduvalt, kuuluvad mõiste „töötasu" alla EÜ artikli 141 lõike 2 teise lõigu mõttes need pensionid, mille aluseks on töötajat ja tööandjat ühendav töösuhe, kuid mitte need, mille aluseks on riiklik skeem, mille rahastamises on osalenud töötajad, tööandjad või teatud juhtudel ametiasutused, kuid mis sõltuvad rohkem sotsiaalpoliitilistest kaalutlustest kui töösuhtest (vt eelkõige 25. mai 1971. aasta otsus

kohtuasjas 80/70: Defrenne, EKL 1971, lk 445, punktid 7 ja 8; 13. mai 1986. aasta otsus kohtuasjas 170/84: Bilka-Kaufhaus, EKL 1986, lk 1607, punktid 16–22; 17. mai 1990. aasta otsus kohtuasjas C-262/88: Barber, EKL 1990, lk I-1889, punktid 22–28, ning 23. oktobri 2003. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-4/02 ja C-5/02: Schönheit ja Becker, EKL 2003, lk I-12575, punktid 56–64).

132 Seda kohtupraktikat arvestades tuleb asuda seisukohale, et mõiste „töötingimused" alla raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 mõttes kuuluvad pensionid, mille aluseks on töötajat ja tööandjat ühendav töösuhe, kuid mitte need pensionid, mis põhinevad riiklikul sotsiaalkindlustusel, st need mis sõltuvad rohkem sotsiaalsetest kaalutlustest kui töösuhtest.

133 Seda tõlgendust toetab raamkokkuleppe preambuli viies lõik, mille kohaselt raamkokkuleppe pooled „tunnista[vad], et riikliku sotsiaalkindlustuse küsimused on liikmesriikide otsustada" ning milles kutsutakse liikmesriike üles konkretiseerima 1996. aastal Dublinis kokku tulnud Euroopa Ülemkogu tööhõivedeklaratsiooni, milles on muu hulgas rõhutatud vajadust kohandada sotsiaalkindlustusskeeme uute töötamisviisidega, et pakkuda piisavat sotsiaalset kaitset sellise tööga hõivatutele.

134 Eeltoodut arvestades tuleb viiendale küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et selles kasutatud mõiste „töötingimused" hõlmab tingimusi, mis seonduvad töötasuga ning samuti pensionidega, mille aluseks on töösuhe, kuid ei hõlma riikliku sotsiaalkindlustuse pensione.

Kohtukulud

135 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, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

1. Ühenduse õigusest, eelkõige tõhususe põhimõttest tulenevalt on nõutud, et erikohus, kellele on esitatud 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, ülevõtva õigusakti rikkumisel põhinev nõue, tunnistaks ennast talle selle õigusaktiga kas või fakultatiivselt antud pädevuse teostamisel pädevaks ka kaebuse esitaja nende nõuete läbivaatamiseks, mis põhinevad otseselt sellel direktiivil, ja seda ajavahemiku osas, mis jääb direktiivi ülevõtmise tähtaja ja kõnealuse õigusakti jõustumise kuupäeva vahele, juhul kui peaks ilmnema, et kaebuse esitaja kohustus esitada otseselt direktiivil põhinev nõue paralleelselt üldkohtusse toob tema jaoks kaasa menetlusest tulenevaid ebamugavusi, mis võivad muuta ühenduse õiguskorras isikutele antud õiguste teostamise ülemäära raskeks. Seda peab kontrollima siseriiklik kohus.

2. 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe, mis on ära toodud direktiivi 1999/70 lisas, klausli 4 lõige 1 on tingimusteta ja piisavalt täpne selleks, et isikud saaksid sellele siseriiklikus kohtus tugineda, kuid seevastu raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 seda ei ole.

3. EÜ artiklit 10 ja EÜ artikli 249 kolmandat lõiku ning direktiivi 1999/70 tuleb tõlgendada nii, et avaliku sektori tööandjana tegutseval liikmesriigi ametiasutusel ei ole lubatud võtta meetmeid, mis on vastuolus nimetatud direktiivi ja raamkokkuleppe eesmärgiga vältida tähtajaliste töölepingute kasutamise võimalikku kuritarvitamist, mis seisneb selliste lepingute pikendamises ebaharilikult pikaks ajaks ajavahemikul, mis jääb asjassepuutuva direktiivi ülevõtmise tähtaja ja seda ülevõtva õigusakti jõustumise vahele.

4. Kuna kohaldatavate siseriiklike õigusnormide kohaselt on seaduse tagasiulatuv kohaldamine välistatud, v.a juhul, kui see on selgelt ja ühemõtteliselt ette nähtud, peab siseriiklik kohus, kelle lahendada on nõue, mis põhineb direktiivi 1999/70 ülevõtva siseriikliku seaduse rikkumisel, ühenduse õiguse alusel andma sellele sättele tagasiulatuva jõu kuni viidatud direktiivi ülevõtmise tähtajani vaid juhul, kui siseriiklikus õiguses esineb mõni õigusnorm, mille alusel võidakse kõnealusele sättele anda tagasiulatuv jõud.

5. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et selles kasutatud mõiste „töötingimused" hõlmab tingimusi, mis seonduvad töötasuga ning samuti pensionidega, mille aluseks on töösuhe, kuid see ei hõlma riikliku sotsiaalkindlustuse pensione.

Allkirjad