EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

23. aprill 2009 *

Liidetud kohtuasjades C-378/07–C-380/07,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Monomeles Protodikeio Rethymnis (Kreeka) 19., 20. ja 23. juuli 2007. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 8. augustil 2007, menetluses

Kiriaki Angelidaki (C-378/07),

Anastasia Aivali,

Aggeliki Vavouraki,

Chrysi Kaparou,

Manina Lioni,

* Kohtumenetluse keel: kreeka.

Evaggelia Makrygiannaki,

Eleonora Nisanaki,

Christiana Panagiotou,

Anna Pitsidianaki,

Maria Chalkiadaki,

Chrysi Chalkiadaki

versus

Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis,

ja

Charikleia Giannoudi (C-379/07),

Georgios Karabousanos (C-380/07),

Sofoklis Michopoulos

versus

Dimos Geropotamou,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: koja esimees A. Rosas, kohtunikud A. Ó Caoimh, (ettekandja), J. N. Cunha Rodrigues, U. Lõhmus ja P. Lindh,

kohtujurist: J. Kokott,
kohtusekretär: vanemametnik L. Hewlett,

arvestades kirjalikus menetluses ja 8. oktoobri 2008. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– K. Angelidaki jt, esindajad: *dikigoros* I. Koutsourakis, *dikigoros* F. Dermitzaki ja *dikigoros* K. Tokatlidis,

– Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, esindaja: *dikigoros* M. Drymakis,

– C. Giannoudi, esindajad: *dikigoros* I. Zouridis, *dikigoros* F. Dermitzaki ja *dikigoros* K. Tokatlidis,

– G. Karabousanos ja S. Michopoulos, esindajad: *dikigoros* I. Zouridis ja *dikigoros* M.-M. Tsipra,

– Dimos Geropotamou, esindaja: *dikigoros* N. Michelakis,

– Kreeka valitsus, esindajad: K. Samoni, E. Mamouna ja M. Michelogiannaki,

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

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

olles 4. detsembri 2008. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb 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 ära toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe") klausli 5 lõigete 1 ja 2 ning klausli 8 lõike 3 tõlgendamist.

2 Taotlused esitati vaidluses ühelt poolt K. Angelidaki ja kolmeteistkümne teise töötaja ning teiselt poolt nende tööandjate, vastavalt Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (Rethymnoni prefektuuri administratsioon) ning Organismos Topikis Autodioikisis Rethymnis, nn „Dimos Geropotamo" (Geropotamose omavalitsusüksus) vahel nende töölepingute kvalifitseerimise ja nimetatud lepingute uuendamata jätmise üle.

Õiguslik raamistik

Ühenduse õigus

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

4 Nimetatud direktiivi põhjendustest 3, 6, 7, 13, 14, 15 ja 17 ning raamkokkuleppe preambuli esimesest kolmest lõigust ja üldkaalutluste punktidest 3, 5–8 ja 10 nähtub, et:

– siseturu väljakujundamine peab viima Euroopa Ühenduse töötajate elu- ja töötingimuste parandamiseni nende tingimuste sarnastamise teel nende parandamise käigus, eelkõige mis puudutab tingimusi, mis on seotud töötamise erivormidega (v.a määramata ajaks sõlmitud töölepingud), et saavutada parem tasakaal tööaja paindlikkuse ja töötajate turvalisuse vahel;

– kuna liikmesriigid ei suuda neid eesmärke vajalikul määral saavutada, leiti, et tuleks kasutada siduvat ühenduse meedet, mis on välja töötatud tihedas koostöös tööturu osapoolte esindajatega;

– raamkokkuleppe pooled tunnistavad, et määramata tähtajaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhte vorm, kuna aitavad kaasa töötajate elukvaliteedi

ja töö tulemuslikkuse paranemisele, kuid teisalt vastavad tähtajalised töölepingud teatud asjaoludel nii tööandjate kui töötajate vajadustele;

– raamkokkuleppes määratakse kindlaks tähtajalise töö üldpõhimõtted ja miinimumnõuded, luues üldraamistiku, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest, ning et vältida kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste tähtajaliste töösuhete kasutamisest, kutsudes liikmesriike ja tööturu osapooli üles määratlema nende põhimõtete ja nõuete üksikasjalikud rakendusmeetmed, võttes arvesse konkreetse riigi, sektori ja hooaja erijooni;

– Euroopa Liidu Nõukogu on asunud seisukohale, et raamkokkuleppe rakendamiseks kohane õigusakt on direktiiv, kuna see on liikmesriikidele siduv saavutatava tulemuse seisukohalt, jättes nende valida vormi ja meetodid;

– nende raamkokkuleppes kasutatud mõistete osas, mida seal ei ole konkreetselt määratletud, lubab direktiiv 1999/70 liikmesriikidel need määratleda kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või praktikaga, tingimusel et järgitakse raamkokkuleppe sisu, ja

– raamkokkuleppele alla kirjutanud pooled leiavad, et tähtajaliste töölepingute kasutamine objektiivsete aluste olemasolul kujutab endast vahendit töötajaid kahjustavate kuritarvitamise juhtumite vältimiseks.

5 Raamkokkuleppe klauslis 1 on sätestatud, et:

„[…]eesmärk on:

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

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

6 Raamkokkuleppe klausel 2 näeb ette:

„1. Kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.

2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled võivad ette näha, et käesolevat kokkulepet ei kohaldata:

a) esialgse kutseõppega seotud tööpraktika ja töö käigus toimuva väljaõppe suhtes;

b) töölepingute ja töösuhete suhtes, mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integreerumis- ja ümberõppeprogrammi raames.”

7 Raamkokkuleppe klausel 3 kõlab järgmiselt:

„Käesolevas kokkuleppes tähendab:

1. „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;

2. „võrreldav alatine töötaja” töötajat, kellel on samas asutuses määramata tähtajaga tööleping või töösuhe, mis on sõlmitud sama või samalaadse töö või tegevuse kohta, võttes arvesse erialast ettevalmistust ja oskusi. Kui samas asutuses ei ole võrreldavat alatist töötajat, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale.”

8 Raamkokkuleppe klausel 4 sätestab:

„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.

[…]”.

9 Raamkokkuleppe klausel 5 sätestab:

„1. Järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate 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.”

10 Raamkokkuleppe klausel 8 sätestab:

„1. Liikmesriigid ja/või tööturu osapooled võivad säilitada või kehtestada töötajatele käesoleva kokkuleppe sätetest soodsamad sätted.

[…]

3. Käesoleva kokkuleppe rakendamine ei õigusta töötajate üldise kaitstuse taseme alandamist kokkuleppega reguleeritavas valdkonnas.

[…]

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

[…]”.

11 Direktiivi 1999/70 artikli 2 esimese ja teise lõigu kohaselt:

„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.

Liikmesriigid võivad saada pärast tööturu osapooltega konsulteerimist aastase lisaaja, kui see on vajalik eriliste raskuste tõttu või rakendamiseks kollektiivlepingu abil. Nad teatavad sellistest asjaoludest viivitamata komisjonile.”

12 Sama direktiivi artikkel 3 sätestab:

„Direktiiv jõustub Euroopa Ühenduste Teatajas avaldamise päeval."

Siseriiklik õigus

Direktiivi 1999/70 ülevõtmiseks vastu võetud õigusaktid

13 Kreeka valitsus teatas komisjonile, et soovib kasutada direktiivi 1999/70 artikli 2 teises lõigus ette nähtud võimalust saada lisaaega direktiivi rakendamismeetmete vastuvõtmiseks, mille tähtaeg möödub selle pikendamise tõttu 10. juulil 2002.

14 Esimene meede, mis oli vastu võetud direktiivi 1999/70 Kreeka õiguskorda ülevõtmiseks, st presidendi dekreet 81/2003, mis käsitleb tähtajalise töölepingu alusel tööle võetud töötajaid puudutavat regulatsiooni (*FEK A*', 77/2.4.2003), jõustus 2. aprillil 2003. Selle dekreedi artikli 2 lõike 1 kohaselt kohaldatakse dekreeti töötajatele, kes on tööle võetud tähtajalise töölepingu või töösuhte alusel.

15 Nimetatud dekreeti muudeti presidendi dekreediga 180/2004 (*FEK A*' 160/23.8.2004), mis jõustus 23. augustil 2004. Presidendi dekreedi 81/2003 artikli 2 lõige 1 asendati järgmise tekstiga:

„[…] dekreeti kohaldatakse palgalistele erasektori töötajatele, kes töötavad tähtajalise töölepingu või töösuhte alusel."

16 Teine meede direktiivi 1999/70 Kreeka õiguskorda ülevõtmiseks jõustus 19. juulil 2004. Presidendi dekreediga 164/2004, mis käsitleb tähtajaliste töölepingute alusel töötamist avalikus sektoris (*FEK A*' 134/19.7.2004), võeti direktiiv 1999/70 üle nende Kreeka õigusnormide hulka, mida kohaldatakse riigi ja avaliku sektori teenistujatele laiemas tähenduses.

17 Selle presidendi dekreedi artikli 2 lõige 1 sätestab:

„Käesoleva dekreedi sätteid kohaldatakse avaliku sektori […] ning kommunaal- ja munitsipaalettevõtete töötajatele, kes töötavad tähtajalise palgalise töölepingu või töösuhte alusel või töövõtulepingu või mis tahes muus vormis töölepingu või -suhte alusel, mis varjab alluvussuhte olemasolu."

18 Presidendi dekreedi 164/2004 artikkel 5 kõlab järgmiselt:

„Järjestikused lepingud

1. Keelatud on sellised järjestikused lepingud, mille on sõlminud ja mida täidavad sama tööandja ja sama töötaja sama või analoogse töö tegemiseks ja samadel või analoogsetel töötingimustel, mis on sõlmitud vähem kui kolmekuuliste ajavahemike järel.

Erandina on selliste lepingute sõlmimine lubatud juhul, kui seda õigustab mõni objektiivne alus. Objektiivse alusega on tegemist juhul, kui esialgsele lepingule järgnevate lepingute sõlmimise põhjuseks on konkreetsed samalaadsed vajadused, mis on otseselt või kaudselt seotud ettevõtja vormi, iseloomu või tegevusega.

[…]

4. Järjestikku ei või mingil juhul sõlmida rohkem kui kolm lepingut, arvestades järgmise artikli lõiget 2.”

19 Nimetatud dekreedi artikkel 6 sätestab:

„Maksimaalne kestus

1. Niisuguste järjestikuste lepingute puhul, mille on sõlminud ja mida täidavad sama tööandja ja sama töötaja sama või analoogse töö tegemiseks ja samadel või analoogsetel töötingimustel, ei tohi töötamise kogukestus ületada 24 kuud sõltumata sellest, kas need on sõlmitud eelmise artikli või muude kehtivate õigusnormide alusel.

2. Töötamine kogukestusega üle 24 kuu on lubatud vaid juhul, kui tegemist on töö laadist tulenevalt erikategooriatesse kuuluvate töötajatega, mis on ära nimetatud kehtivates õigusnormides, nt juhtivtöötajad, töötajad, kes on tööle võetud konkreetsete uurimisprogrammide või toetuse kaudu või muul moel rahastatavate programmide raames, samuti töötajad, kes on tööle võetud niisuguse ülesannete täitmiseks, mis tulenevad rahvusvaheliste organisatsioonidega sõlmitud kokkulepetega võetud kohustustest."

20 Presidendi dekreedi 164/2004 artikkel 7 sätestab:

„Sanktsioonid rikkumiste eest

1. Lepingud, mille sõlmimisel on rikutud käesoleva dekreedi artikleid 5 ja 6, on õigustühised.

2. Juhul kui tühist lepingut on täidetud – kas osaliselt või täielikult –, on töötajal õigus talle maksmisele kuuluvatele summadele; makstud summad ei kuulu tagastamisele. Töötajal on õigus hüvitisele summas, millele on lepingu lõpetamise korral õigus võrdväärsel määramata tähtajaga töölepingu alusel töötaval töötajal. Kui tühiseid lepinguid on rohkem kui üks, võetakse hüvitise arvutamisel aluseks asjassepuutuvate tühiste lepingute alusel töötamise kogukestus. Summad, mida tööandja on töötajale maksnud, jäetakse eeskirju rikkunud poole kanda.

3. Käesoleva dekreedi artiklite 5 ja 6 rikkumise korral on karistusena ette nähtud vabadusekaotus […]. Kui rikkumine on toime pandud hooletusest, on selle eest vastutava isiku puhul vabadusekaotuse ülemmääraks 1 aasta. Lisaks on kõnealuse rikkumise puhul tegemist raske distsiplinaarsüüteoga."

21 Presidendi dekreedi 164/2004 artikkel 11 sisaldab järgmisi üleminekusätteid:

„1. Juhul kui järjestikused lepingud artikli 5 lõike 1 mõttes on sõlmitud enne käesoleva dekreedi jõustumist ning on jõustumise hetkel kehtivad, muutuvad need käesolevast hetkest määramata tähtajaga töölepinguteks siis, kui on täidetud allpool toodud kumulatiivsed tingimused:

a) järjestikuste lepingute kogukestus enne dekreedi jõustumist on sõltumata uuendamiste arvust vähemalt 24 kuud või lepingut on pärast esialgse lepingu sõlmimist uuendatud vähemalt kolm korda [käesoleva dekreedi] artikli 5 lõike 1 mõttes, nii et töötamise kogukestus 24-kuulise perioodi jooksul esialgsest lepingust arvestades on olnud vähemalt 18 kuud;

b) punktis a nimetatud töötamise kogukestus peab olema saadud ühes ja samas asutuses töötamisel kas samal või analoogsel ametikohal ning samadel või analoogsetel tingimustel esialgses töölepingus ette nähtutega; […]

c) lepingu esemeks peab olema tegevus, mis vastab otseselt ja vahetult asjassepuutuva asutuse kindlatele ja pikaajalistele vajadustele, kuivõrd need vajadused tulenevad asutuse tegevusvaldkonda kuuluvast avalikust huvist;

d) töötamise kogukestus eespool toodud tähenduses peab olema saadud täis- või osalise tööajaga töötades ning täidetud tööülesanded peavad olema samad või analoogsed esialgses lepingus nimetatud tööülesannetega. […]

2. Selleks et kontrollida, kas eelmises lõigus nimetatud tingimused on täidetud, peab töötaja kahe kuu jooksul alates käesoleva dekreedi jõustumisest (imperatiivne tähtaeg) esitama pädevale ametiasutusele taotluse, kus on loetletud eespool viidatud tingimusi kinnitavad asjaolud. Asjassepuutuva põhjendatud arvamuse, kus igal üksikjuhtumil on antud hinnang sellele, kas eelmises lõigus nimetatud tingimused on täidetud, koostab asjassepuutuva juriidilise isiku personalikomitee või selle puudumisel samaväärne organ, või niisuguse organi puudumisel kas haldusnõukogu või juhatus – või kehtivate õigusnormide kohaselt samaväärne organ. Munitsipaal- või kommunaalettevõtete puhul on pädevaks organiks vastava kohaliku omavalitsusüksuse juhtorgan, kes teeb otsused ettevõtja haldusnõukogu või ettevõtja juhatuse ettepaneku alusel. Eespool nimetatud pädev organ annab muu hulgas hinnangu sellele, kas töölepingud või muud lepingud ja suhted varjavad tegelikkuses alluvussuhet. Pädev organ esitab arvamuse hiljemalt viie kuu jooksul arvates käesoleva dekreedi jõustumisest.

3. Pädeva organi poolt vastavalt lõikele 2 esitatud arvamused – positiivsed või negatiivsed – edastatakse viivitamata kõrgemale personalivaliku komiteele [Anotato Symvoulio Epilogis Prosopikou, edaspidi „ASEP”], kes võtab nende alusel seisukoha kolme kuu jooksul arvamuse kättesaamisest.

4. Selle artikli sätteid kohaldatakse avaliku sektori […] ning munitsipaalettevõtete töötajatele […].

5. Käesoleva artikli lõike 1 sätteid kohaldatakse ka lepingutele, mis lõppesid dekreedi jõustumisele eelnenud kolme kuu jooksul; neid lepinguid käsitletakse järjestikuste lepingutena, mis kehtivad kuni dekreedi jõustumiseni. Selle artikli lõike 1 punktis a nimetatud tingimus peab olema täidetud lepingu lõppemise kuupäeval.

[…]".

Muud asjakohased tähtajalisi töölepinguid käsitlevad õigusnormid

– Põhiseaduslikud normid

22 Kreeka Vabariigi põhiseaduse artikkel 103 sätestab järgmist:

„[…]

2. Kedagi ei või nimetada koosseisulisele ametikohale, mida ei ole seadusega ette nähtud. Eriseadusega võib ette näha, et ettenägematute ja kiireloomuliste vajaduste katmiseks võib erandina teenistujaid värvata eraõigusliku tähtajalise lepingu alusel.

[…]

8. Riigi ja avaliku sektoriga laiemas tähenduses, nii nagu seda igal konkreetsel juhul määratletakse, sõlmitavate eraõiguslike töösuhete tingimused ja kestus määratakse kindlaks seadusega, eesmärgiga katta kas ajutisi või ettenägematuid ja kiireloomulisi vajadusi lõike 2 teise lõigu tähenduses. Samuti määratakse seadusega kindlaks ülesanded, mida käesolevas lõigus nimetatud töötajad võivad täita. Esimeses lõigus nimetatud töötajaid ei või ametisse nimetada seadusega ning keelatud on ka vastavate lepingute muutmine tähtajatuteks lepinguteks. Käesolevas lõigus nimetatud keeld kuulub kohaldamisele ka töötajate puhul, kes on tööle võetud töövõtulepingu alusel."

23 Kreeka Vabariigi põhiseaduse artikli 103 lõige 8 jõustus 7. aprillil 2001, st pärast direktiivi 1999/70 jõustumist, kuid enne nii selle direktiivi üldkorras ülevõtmiseks ette nähtud tähtaega, st enne 10. juulit 2001, kui ka enne nimetatud direktiivi artikli 2 teises lõigus ette nähtud lisatähtaega, st enne 10. juulit 2002.

– Õigusnormid

24 Seaduse 2112/1920, mis käsitleb erasektori töötajate töölepingu kohustuslikku lõpetamist (*FEK B*' 11/18.3.1920), artikli 8 lõige 3 sätestab:

„Käesolevas seaduses sätestatut kohaldatakse ka tähtajaliste töölepingute suhtes, kui niisugust kestust ei õigusta mitte lepingu laad, vaid kui leping on sõlmitud ettekavatsetult tähtajalisena eesmärgiga eirata käesoleva seaduse sätteid töölepingu kohustusliku lõpetamise kohta."

25 Eelotsusetaotlusest nähtub, et Kreeka kohtupraktikas on seaduse 2112/1920 artikli 8 lõiget 3 tõlgendatud nii, et juhul kui ei esine objektiivseid põhjuseid, millest lähtudes oleks töölepingu kestuse piiramine õigustatud, käsitletakse niisugust tähtajalist töölepingut määramata tähtajaga lepinguna, ning sellise juhtumiga on tegemist siis, kui tähtajaline leping on sõlmitud tööandja kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks. Seda sätet ei kohaldata mitte ainult juhul, kui on sõlmitud palju järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, vaid ka siis, kui tegemist on esimese või ainsa tähtajalise töölepinguga.

26 Lisaks nähtub Euroopa Kohtule esitatud materjalidest, et Areios Pagos (kassatsioonikohus) on kohtuotsuses 18/2006 väljendanud seisukohta, et seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3 on „samaväärne juriidiline meede" raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes, kuna võimaldab nii era- kui avalikus sektoris tähtajalisi töölepinguid tagasiulatuvalt ümber kvalifitseerida määramata tähtajaga lepinguteks, vaatamata Kreeka Vabariigi põhiseaduse artiklis 103 sätestatud keelule, mille kohaselt ei ole lubatud seadusega ette näha tähtajalise töölepingu muutmist määramata tähtajaga lepinguks, kuid niisugune keeld ei takista lepingu tegeliku laadi tunnustamist. Seevastu 11. juuni 2007. aasta kohtuotsustes 19/2007 ja 20/2007 on Areios Pagos asunud seisukohale, et mainitud artiklit 103 arvestades ei või tähtajalisi töölepinguid muuta määramata tähtajaga lepinguteks ka juhul, kui need katavad kindlaid ja pikaajalisi vajadusi.

27 Seaduse 2190/1994 sellise sõltumatu ametiasutuse loomise kohta, kelle ülesanne on personalivalik ja administratiivsete küsimuste lahendamine (*FEK A*' 28/3.3.1994) artikkel 21 sätestab:

„1. Avaliku sektori teenistused ja juriidilised isikud […] võivad allpool toodud asjaoludel ja ettenähtud korras hooajaliste või muude perioodiliste või ajutiste vajaduste korral värvata personali eraõigusliku tähtajalise töölepingu alusel.

2. Lõikes 1 nimetatud personali töötamisperioodi kestus ei või 12-kuulise ajavahemiku vältel ületada 8 kuud. Kui personali värvatakse vastavalt kehtivatele eeskirjadele ajutiselt kas kiireloomuliste vajaduste katteks, olemasolevate töötajate äraoleku tõttu või vabade töökohtade olemasolul, ei või ühe inimese töötamisperiood ületada 4 kuud. Nii sama aasta jooksul lepingu pikendamine või uue lepingu sõlmimine kui ka lepingu muutmine määramata tähtajaga lepinguks on õigustühised."

28 Seaduse 2527/1997 artikli 6 lõige 1 näeb ette, et avaliku sektori teenistuste ja juriidiliste isikute poolt töövõtulepingute sõlmimine füüsiliste isikutega eeldab eelnevat ministri otsust, milles peab olema ära näidatud, et vastav töö ei ole liigitatav huvitatud asutuse või organi töötajate tavapäraselt teostatava tööna ning ühtlasi põhjused, miks nimetatud tööd ei saa teha asutuse enda töötajad. Selle sätte kohaselt on tööandja kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks sõlmitud töövõtulepingud tervikuna õigustühised.

29 Seaduse 3250/2004 (*FEK A*' 124/7.7.2004) artikkel 1 sätestab:

„1. Riik, esimese ja teise tasandi territoriaalsed omavalitsusüksused ning avalik-õiguslikud juriidilised isikud võivad värvata töötajaid eraõiguslike tähtajaliste lepingute alusel ja osalise tööajaga, et katta elanikkonnale sotsiaalteenuste osutamisega seonduvaid vajadusi.

2. Eespool nimetatud värbamise eesmärk on katta elanikkonnale osutatavate teenustega seotud lisavajadusi; niisugune töölevõtmine ei mõjuta eelmises lõigus nimetatud üksuste koosseisuliste töökohtade struktuuri.

[…]".

30 Sama seaduse artikkel 2 sätestab:

„1. Eraõigusliku tähtajalise töölepingu alusel või osalise tööajaga võetakse tööle sotsiaalvaldkonna töötajaid, kes vastavad artiklis 4 toodud kriteeriumidele.

2. Nimetatud lepingut ei või sõlmida pikemaks ajaks kui 18 kuud. Sama töötajaga võib uue lepingu sõlmida vaid siis, kui eelmise lepingu lõppemisest on möödunud vähemalt 4 kuud. Lepingulise töötaja tööaeg ei või ületada 20 tundi nädalas".

31 Nimetatud seaduse artikli 3 lõige 1 sätestab:

„Sotsiaalvaldkonna teenuste all tuleb mõelda teenuseid, mis seonduvad eelkõige elukohas osutatava abi ja teenuste, koolihoonete valveteenuse, õpilaste liiklusohutuse tagamise, sisserännanute sotsiaalse integratsiooni, tsiviilkaitse kiireloomuliste vajaduste katmise, kultuuriürituste, kiireloomulistele keskkonnaprobleemidele reageerimise, avalikkuse teavitamise ning Euroopa Liidu poolt rahastatavate sotsiaalvaldkonna programmidega."

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

Kohtuasi C-378/07

32 Eelotsusetaotlusest nähtub, et selles kohtuasjas sõlmisid kõik põhikohtuasja hagejad aastal 2005 Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnisega, st Kreeka õiguse kohaselt avalikus sektoris vastavat pädevust omava territoriaalse omavalitsusüksusega eraõigusliku töölepingu kestusega 18 kuud, mis kujutab endast „tähtajalist[…]" ja „osalise tööajaga" lepingut seaduse 3250/2004 mõttes. Ühtki neist lepingutest lepingu lõppemisel ei pikendatud ega uuendatud.

33 Kuna hagejad leidsid, et tegevus, mida silmas pidades nad nimetatud lepingute alusel olid tööle võetud, oli mõeldud tööandja kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks, esitasid nad 3. novembril 2006 Monomeles Protodikeio Rethymnisesse (Rethymnoni ainuisikulise kohtukoosseisuga esimese astme kohus) hagi, milles palusid nimetatud lepingute kvalifitseerimist määramata tähtajaga töölepingutena ning kohustada põhikohtuasjas kostjaks olevat territoriaalset omavalitsusüksust vormistada nad tööle niisuguste lepingute alusel.

34 Hagejad tuginevad selles osas seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikele 3, mis direktiiviga 1999/70 kooskõlas oleval viisil tõlgendatuna kujutab endast – nagu Areios Pagos on kohtuotsuses 18/2006 järeldanud – „samaväärset juriidilist meedet" raamkokkuleppe klausli 5 mõttes. See ei ole vastuolus Kreeka Vabariigi põhiseaduse artikli 103 lõikega 8, kuna keeld muuta avalikus sektoris tähtajalisi töölepinguid määramata tähtajaga lepinguteks kehtib üksnes niisuguste lepingute suhtes, mis on tegelikult mõeldud tööandja ajutise, ettenägematu või kiireloomulise vajaduse katmiseks.

35 Seega on eelotsusetaotluse esitanud kohtul otsuse raames tõusetunud sisuliselt küsimus sellest, kas Kreeka seadusandja on direktiivi 1999/70 nõuetekohaselt üle võtnud, arvestades et „samaväärne juriidiline meede" nimetatud raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes, st seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3 kuulus kohaldamisele nii esimese või ainsa lepingu kui ka järjestikuste lepingute suhtes, kuid presidendi

dekreediga 164/2004 ette nähtud kaitse kuritarvituste vastu ei kehti enam niisugustele isikutele, kes on sõlminud üheainsa tähtajalise töölepingu, kuna niisugune erand võib tähendada tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse taseme alandamist, mis on vastuolus raamkokkuleppe klausli 8 lõikega 3.

36 Isegi kui lähtuda eeldusest, et seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3 on põhikohtuasjas kohaldatav, leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et lisaks on tekkinud küsimus esiteks sellest, kas siseriiklikku õigust saab kohaldada nii, et tähtajalise töölepingu sõlmimist saab pidada objektiivselt põhjendatuks, kui see leping on sõlmitud vastavalt eriseadusele spetsiifiliste, täiendavate, kiireloomuliste ja ajutiste vajaduste katmiseks, samas kui tegelikult on need vajadused „kindlad ja pikaajalised". Teiseks on kohtul tekkinud küsimus, kas siseriikliku kohtu tõlgendamispädevus võib selles osas olla piiratud niisuguse põhiseadusliku normiga, mille kohaselt on avalikus sektoris ilma eranditeta keelatud muuta tähtajalisi töölepinguid määramata tähtajaga lepinguteks.

37 Neil asjaoludel otsustas Monomeles Protodikio Rethymnis menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas […] raamkokkuleppe […], mis on lisatud […] direktiivile 1999/70[…] klauslit 5 ja klausli 8 lõikeid 1 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et ühenduse õigus ei luba liikmesriigil võtta selle kokkuleppe kohaldamiseks meetmeid:

a) kui siseriiklikus õiguskorras on juba enne direktiivi jõustumist olemas samaväärsed juriidilised meetmed raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses?

b) kui raamkokkuleppe kohaldamiseks võetud meetmete tagajärjel alaneks tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse tase?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas juhul, kui tegemist ei ole mitte paljude järjestikuste lepingutega, vaid üheainsa tähtajalise töölepinguga, mis ei ole tegelikult sõlmitud mitte tööandja ajutiste, erakorraliste või kiireloomuliste, vaid „kindlate ja pikaajaliste" vajaduste katmiseks, on tähtajalistele töötajatele ette nähtud kaitse taseme alanemine seotud raamkokkuleppe ja eespool viidatud direktiivi kohaldamisega? Kas sellest tulenevalt on niisugune kaitsetaseme alandamine ühenduse õiguse kohaselt keelatud või lubatud?

3. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas juhul, kui siseriiklikus õiguskorras on juba enne direktiivi 1999/70[…] jõustumist olemas selline samaväärne meede raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses nagu põhikohtuasjas käsitletav seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3, kujutab see, kui raamkokkuleppe kohaldamiseks võetakse vastu niisugune seadusandlik meede nagu põhikohtuasjas käsitletav presidendi dekreedi 164/2004 artikkel 11, endast tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse taseme lubamatut alandamist siseriiklikus õiguskorras raamkokkuleppe klausli 8 lõigete 1 ja 3 tähenduses:

a) kui niisugune raamkokkuleppe kohaldamiseks vastu võetud seadusandlik meede kuulub kohaldamisele vaid juhtudel, kui tegemist on paljude järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhetega, ning selle kohaldamisalast on välja jäetud sellised lepingulised teenistujad, kes on sõlminud (mitte palju järjestikusi vaid) üheainsa tähtajalise töölepingu, katmaks tööandja „kindlaid ja pikaajalisi" vajadusi, samas kui varem kehtinud samaväärne õigusnorm reguleeris kõiki tähtajalisi töölepinguid, sh juhtumeid, mil töötaja oli sõlminud üheainsa tähtajalise töölepingu mitte tööandaja ajutiste, erakorraliste ja kiireloomuliste, vaid „kindlate ja pikaajaliste" vajaduste katmiseks?

b) kui nimetatud raamkokkuleppe kohaldamiseks vastu võetud seadusandlik meede näeb tähtajaliste töötajate kaitse ja kuritarvituste vältimise eesmärgil – raamkokkuleppe tähenduses – õigusliku tagajärjena ette tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimise määramata tähtajaga töölepinguteks *ex nunc*, samas kui varem kehtinud samaväärsed õigusnormid nägid ette tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimise määramata tähtajaga töölepinguteks alates lepingu sõlmimisest (*ex tunc*)?

4. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas juhul, kui siseriiklikus õiguskorras on juba enne direktiivi 1999/70[…] jõustumist olemas selline samaväärne meede raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses nagu põhikohtuasjas käsitletav seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3, kujutab endast tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse taseme lubamatut alandamist siseriiklikus õiguskorras raamkokkuleppe klausli 8 lõigete 1 ja 3 tähenduses see, kui Kreeka seadusandja on nimetatud direktiivi Kreeka õiguskorda ülevõtmisel otsustanud – ühelt poolt – jätta eespool nimetatud presidendi dekreediga 164/2004 ette nähtud kaitse alt välja niisugused kuritarvitamised, mil töötaja on sõlminud üheainsa tähtajalise töölepingu, mis ei ole tegelikult mõeldud mitte tööandja ajutiste, erakorraliste või kiireloomuliste, vaid „kindlate ja pikaajaliste" vajaduste katmiseks, ning – teiselt poolt – ei ole võtnud vastu sellist konkreetset juhtu reguleerivat ja tõhusat analoogset meedet, mis määraks töötajate kaitsmiseks kindlaks niisuguse kuritarvitamise õiguslikud tagajärjed lisaks üldisele kaitsele, mis on Kreeka õiguskorras tööõiguse üldnormidega ette nähtud juhtudeks, kui tööd on tehtud tühise lepingu alusel (sõltumata sellest, kas tegemist on kuritarvitustega raamkokkuleppe tähenduses), ning mis hõlmab töötaja õigust nõuda töötasu ning töölepingu lõpetamisega kaasneva hüvitise maksmist sõltumata sellest, kas ta töötas kehtiva töölepingu alusel või mitte, arvestades sellega, et:

a) siseriiklikus õiguses mis tahes töösuhte puhul ette nähtud töötasu ja töölepingu lõpetamisega kaasneva hüvitise maksmise kohustus ei ole suunatud spetsiifiliselt kuritarvituste vältimisele raamkokkuleppe tähenduses, ja

b) varem kehtinud samaväärse juriidilise meetme kohaldamise õiguslik tagajärg on (üheainsa) tähtajalise töölepingu ümberkvalifitseerimine määramata tähtajaga töölepinguks?

5. Kui vastused eelnevatele küsimustele on jaatavad, siis kas siseriiklik kohus peab, tõlgendades oma siseriiklikku õigust kooskõlas direktiiviga 1999/70[…], jätma kohaldamata sellised sätted –, mis on vastuolus selle direktiiviga ning mis sisalduvad juriidilises meetmes, mis võeti vastu raamkokkuleppe kohaldamiseks, kuid mis toovad kaasa tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse taseme alanemise siseriiklikus õiguskorras – nagu need presidendi dekreedi 164/2004 sätted, millega on vaikivalt, kuid selgelt jäetud vastava kaitse alt välja niisugused kuritarvitamised, mil töötaja on sõlminud üheainsa tähtajalise töölepingu, mis ei ole tegelikult mõeldud mitte tööandja ajutiste, erakorraliste või kiireloomuliste, vaid „kindlate ja pikaajaliste" vajaduste katmiseks, ning kohaldama nende asemel enne direktiivi jõustumist kehtinud samaväärse siseriikliku juriidilise meetme sätteid nagu seaduse 2112/1920 artikli 8 lõiget 3?

6. Juhul kui siseriiklik kohus leiab, et tähtajalist tööd käsitlevas kohtuasjas on põhimõtteliselt kohaldatav selline säte (käesolevas kohtuasjas seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3), mis kujutab endast samaväärset juriidilist meedet raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses ja kui nimetatud sätte alusel kvalifitseeritakse juhul, kui tuvastatakse, et – kasvõi üksainus – tööleping on sõlmitud tähtajaliselt, ilma et see oleks tehtava töö laadi, liigi või selle iseloomulike omaduste alusel objektiivselt õigustatud, see tööleping ümber määramata tähtajaga töölepinguks, siis:

a) kas ühenduse õigusega on kooskõlas selline siseriikliku õiguse tõlgendamine ja kohaldamine siseriikliku kohtu poolt, mille kohaselt kujutab avalikus sektoris tähtajalise töölepingu sõlmimise objektiivset õigustust igal juhul asjaolu, et lepingu sõlmimise õiguslik alus oli säte, mis käsitleb tähtajaliste töölepingute abil tööle võtmist erakorraliste, lisanduvate, kiireloomuliste ja ajutiste sotsiaalsete vajaduste katmiseks (käesoleval juhul seadus 3250/2004), ning seda isegi siis, kui tegelikult kaetakse kindlaid ja pikaajalisi vajadusi?

b) kas ühenduse õigusega on vastuolus selline siseriikliku õiguse tõlgendamine ja kohaldamine siseriikliku kohtu poolt, mille kohaselt tuleb sätet, mis keelab avalikus sektoris sõlmitud tähtajaliste töölepingute muutmise määramata tähtajaga töölepinguteks, tõlgendada nii, et avalikus sektoris on tähtajalise töölepingu või -suhte muutmine määramata tähtajaga töölepinguks või -suhteks ilma eranditeta ja igal juhul keelatud, ning seda isegi siis, kui nimetatud lepingu sõlmimisel tähtajalisena oli tegemist kuritarvitamisega, kuna tegelikkuses olid need vajadused, mille katmiseks vastav leping sõlmiti, kindlad ja pikaajalised, ning siseriiklikule kohtule ei ole jäetud võimalust tuvastada sellisel juhul vaidlustatud töösuhte tegelikku laadi ja kvalifitseerida see nõuetekohaselt määramata tähtajaga töölepinguna? Või peaks selline keeld piirduma ainult tähtajaliste töölepingutega, mis sõlmiti tõepoolest ajutiste, ettenägematute, kiireloomuliste, erakorraliste või sarnaste vajaduste katmiseks, laienemata juhtudele, mil leping sõlmiti tegelikult kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks?"

Kohtuasi C-379/07

38 Euroopa Kohtule esitatud materjalidest nähtub, et selle põhikohtuasja hageja on sõlminud Dimos Geropotamouga, st Kreeka õiguse kohaselt avalikku sektorisse kuuluva territoriaalse omavalitsusüksusega, kolm järjestikust tähtajalist töölepingut, mis kvalifitseeriti „töövõtulepingutena" seaduse 2527/1997 artikli 6 mõttes. Lepingud olid sõlmitud vastavalt 1. detsembrist 2003 kuni 30. novembrini 2004, 1. detsembrist 2004 kuni 30. novembrini 2005 ja 5. detsembrist 2005 kuni 4. detsembrini 2006.

39 Kuna hageja leidis, et tegevus, mida silmas pidades ta nimetatud lepingute alusel oli tööle võetud, oli mõeldud tööandja kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks, esitas ta 10. novembril 2006 Monomeles Protodikeio Rethymnisesse hagi, milles palus nimetatud lepingute kvalifitseerimist määramata tähtajaga töölepinguteks ning kohustada Dimos Geropotamoud vormistama ta tööle niisuguste lepingute alusel.

40 Kuna hageja on kasutanud samu argumente, mis põhikohtuasja hagejad kohtuasjas C-378/07 ning mis on ära toodud käesoleva kohtuotsuse punktis 34, on eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatanud oma otsuses küsimuse, kas presidendi dekreediga 164/2004 ei ole vähendatud ühtlasi ka tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse taset, nagu see on määratletud seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikes 3, järgmistel põhjustel:

– esiteks, mis puudutab presidendi dekreedi 164/2004 artiklit 11, mis üleminekusättena võimaldab muuta tähtajalisi töölepinguid määramata tähtajaga töölepinguteks, siis selle *rationae temporis* kohaldamisalasse kuuluvad üksnes teatavad olemasolevad või lõppenud lepingud, selle kumulatiivsed kohaldamistingimused on kahte lepingut eraldava ajavahemiku ja lepingute minimaalse kogukestuse küsimuses rangemad ning kõnesoleval muutmisel ei ole tagasiulatuvat jõudu, ning

– teiseks, mis puudutab presidendi dekreedi 164/2004 artiklit 7, mis „alalise" sättena näeb ette töötasu ja töölepingu lõpetamise hüvitise maksmise, siis sellega kehtestatud sanktsioonid on identsed nendega, mis on tööõiguse üldnormides nähtud ette juhtudeks, mil tegemist ei ole kuritarvitustega, ilma et sellega oleks võimaldatud tähtajalisi töölepinguid määramata tähtajaga töölepinguteks ümber kvalifitseerida.

41 Pealegi, isegi kui lähtuda eeldusest, et seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3 on põhikohtuasjas kohaldatav, viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus lisaks samadele küsimustele, mis tõusetusid ka kohtuasjas C-378/07 ja on ära toodud käesoleva kohtuotsuse punktis 36 ning mis puudutavad mõistet „objektiivsed alused" ning seda, kuidas mõjutab siseriikliku kohtu pädevust see, et avalikus sektoris on ilma eranditeta keelatud muuta tähtajalisi töölepinguid määramata tähtajaga lepinguteks.

42 Neil asjaoludel otsustas Monomeles Protodikio Rethymnis menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas […] raamkokkuleppe […], mis on lisatud […] direktiivile 1999/70[…], klauslit 5 ja klausli 8 lõikeid 1 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et ühenduse õigus ei luba liikmesriigil võtta selle kokkuleppe kohaldamiseks meetmeid:

a) kui siseriiklikus õiguskorras on juba enne direktiivi jõustumist olemas samaväärsed juriidilised meetmed raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses?

b) kui raamkokkuleppe kohaldamiseks võetud meetmete tagajärjel alaneks tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse tase?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas juhul, kui siseriiklikus õiguskorras on juba enne direktiivi 1999/70[…] jõustumist olemas selline samaväärne meede raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses nagu põhikohtuasjas käsitletav seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3, kujutab see, kui raamkokkuleppe kohaldamiseks võetakse vastu niisugune seadusandlik meede nagu põhikohtuasjas käsitletava presidendi dekreedi 164/2004 artikkel 11, endast tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse taseme lubamatut alandamist siseriiklikus õiguskorras raamkokkuleppe klausli 8 lõigete 1 ja 3 tähenduses, kui:

a) niisugune normatiivne meede, mille eesmärk on raamkokkuleppe rakendamine, võeti vastu pärast direktiivi 1999/70[…] siseriiklikusse õigusesse ülevõtmise tähtaja möödumist, kuid selle *rationae temporis* kohaldamisalasse

kuuluvad üksnes sellised tähtajalised töölepingud ja -suhted, mis selle jõustumise hetkel kehtisid või mis lõppesid jõustumisele eelneva, kuid direktiivi ülevõtmiseks ette nähtud tähtaja lõpule järgneva kindlaksmääratud ajavahemiku jooksul, samas kui varem kehtinud samaväärsete õigusnormide kohaldamisala ei olnud ajaliselt piiratud ja hõlmas kõiki tähtajalisi töölepinguid, mis sõlmiti, kehtisid või olid lõppenud kõnealuse direktiivi jõustumise päeval ja selle ülevõtmiseks ette nähtud tähtaja lõpul?

b) niisuguse normatiivse meetme, mille eesmärk on raamkokkuleppe rakendamine, kohaldamisalasse kuuluvad üksnes sellised tähtajalised töölepingud või -suhted, mis peavad selleks, et neid loetaks järjestikusteks, vastama kumulatiivselt järgmistele tingimustele: i) eri lepingute vaheline ajavahemik ei tohi olla pikem kui 3 kuud ja ii) lepingute kogukestus peab nimetatud meetme jõustumise hetkel olema vähemalt 24 kuud ning seda sõltumata uuendamiste arvust või juhul, kui lepingut on pärast esialgse lepingu sõlmimist uuendatud vähemalt kolm korda, peab nende alusel töötamise kogukestus 24-kuulise perioodi jooksul esialgsest lepingust arvestades olema vähemalt 18 kuud, samas kui varem kehtinud samaväärsed normid ei kehtestanud selliseid tingimusi, vaid kuulusid kohaldamisele kõigi (järjestikuste) tähtajaliste töölepingute suhtes olenemata töötamise miinimumkestusest ja lepingu uuendamise miinimumarvust?

c) nimetatud raamkokkuleppe kohaldamiseks vastu võetud seadusandlik meede näeb tähtajaliste töötajate kaitse ja kuritarvituste vältimise eesmärgil – raamkokkuleppe tähenduses – õigusliku tagajärjena ette tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimise määramata tähtajaga töölepinguteks *ex nunc*, samas kui varem kehtinud samaväärsed õigusnormid nägid ette tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimise määramata tähtajaga töölepinguteks alates lepingu sõlmimisest (*ex tunc*)?

3. Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis kas juhul, kui siseriiklikus õiguskorras on juba enne direktiivi 1999/70[…] jõustumist olemas selline samaväärne meede raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses nagu põhikohtuasjas käsitletav seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3, kujutab see, kui raamkokkuleppe kohaldamiseks võetakse vastu niisugune seadusandlik meede nagu põhikohtuasjas käsitletav presidendi dekreedi 164/2004 artikkel 7 – mis näeb juhtudeks, kui tegemist on järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku

kasutamisega, tähtajaliste töötajate kaitseks niisuguse kuritarvitamise vastu ette üksnes tööandja kohustuse maksta neile töötasu ja töölepingu lõpetamise hüvitist – endast tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse taseme lubamatut alandamist siseriiklikus õiguskorras raamkokkuleppe klausli 8 lõigete 1 ja 3 tähenduses, arvestades sellega, et:

a) tööandja kohustus maksta töötasu ja töölepingu lõpetamisega kaasnevat hüvitist on siseriiklikus õiguses ette nähtud mis tahes töösuhte puhul ja ei ole suunatud spetsiifiliselt kuritarvituste vältimisele raamkokkuleppe tähenduses; ning

b) varem kehtinud samaväärsete õigusnormide kohaldamise õiguslik tagajärg on järjestikuste tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimine määramata tähtajaga töölepinguks?

4. Kui vastused eelnevatele küsimustele on jaatavad, siis kas siseriiklik kohus peab tõlgendades oma siseriiklikku õigust kooskõlas direktiiviga 1999/70[…] jätma kohaldamata sellised sätted –, mis on vastuolus selle direktiiviga ning mis sisalduvad juriidilises meetmes, mis võeti vastu raamkokkuleppe kohaldamiseks, kuid mis toovad kaasa tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse taseme alanemise siseriiklikus õiguskorras – nagu presidendi dekreedi 164/2004 artiklid 7 ja 11 – ning kohaldama nende asemel enne direktiivi jõustumist kehtinud samaväärse siseriikliku juriidilise meetme sätteid, nagu seaduse 2112/1920 artikli 8 lõiget 3?

5. Juhul kui siseriiklik kohus leiab, et tähtajalist tööd käsitlevas kohtuasjas on põhimõtteliselt kohaldatav selline säte (käesolevas kohtuasjas seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3), mis kujutab endast samaväärset juriidilist meedet raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses ja kui selle sätte alusel kvalifitseeritakse juhul, kui tuvastatakse, et töölepingud on sõlmitud tähtajaliselt, ilma et see oleks tehtava töö

laadi, liigi või selle iseloomulike omaduste alusel objektiivselt õigustatud, need töölepingud ümber määramata tähtajaga töölepinguks, siis:

a) kas ühenduse õigusega on kooskõlas selline siseriikliku õiguse tõlgendamine ja kohaldamine siseriikliku kohtu poolt, mille kohaselt kujutab avalikus sektoris tähtajalise töölepingu sõlmimise objektiivset õigustust igal juhul asjaolu, et lepingu sõlmimise õiguslik alus oli säte, mis käsitleb tähtajaliste töölepingute abil tööle võtmist erakorraliste, lisanduvate, kiireloomuliste ja ajutiste sotsiaalsete vajaduste katmiseks, ning seda isegi siis, kui tegelikult kaetakse „kindlaid ja pikaajalisi" vajadusi?

b) kas ühenduse õigusega on vastuolus selline siseriikliku õiguse tõlgendamine ja kohaldamine siseriikliku kohtu poolt, mille kohaselt tuleb sätet, mis keelab avalikus sektoris sõlmitud tähtajaliste töölepingute muutmise määramata tähtajaga töölepinguteks, tõlgendada nii, et avalikus sektoris on tähtajalise töölepingu või -suhte muutmine määramata tähtajaga töölepinguks või -suhteks ilma eranditeta ja igal juhul keelatud, ning seda isegi siis, kui nimetatud lepingu sõlmimisel tähtajalisena oli tegemist kuritarvitamisega, kuna tegelikkuses olid need vajadused, mille katmiseks vastav leping sõlmiti, kindlad ja pikaajalised, ning siseriiklikule kohtule ei ole jäetud võimalust tuvastada sellisel juhul vaidlustatud töösuhte tegelikku laadi ja kvalifitseerida see nõuetekohaselt määramata tähtajaga töölepinguna? Või peaks selline keeld piirduma ainult tähtajaliste töölepingutega, mis sõlmiti tõepoolest ajutiste, ettenägematute, kiireloomuliste, erakorraliste või sarnaste vajaduste katmiseks, laienemata juhtudele, mil leping sõlmiti tegelikult kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks?"

Kohtuasi C-380/07

43 Euroopa Kohtule esitatud materjalidest nähtub, et selle põhikohtuasja hagejad on sõlminud Dimos Geropotamouga ning munitsipaalettevõttega O Geropotamos – mis

on eraõiguslik juriidiline isik – kolm järjestikust tähtajalist lepingut, millest esimene, mis kvalifitseeriti „töölepinguna" seaduse 2190/1994 mõttes, kattis ajavahemikku 1. juulist 2004 kuni 1. detsembrini 2004, ning teised kaks, mis kvalifitseeriti „töövõtulepingutena" seaduse 2527/1997 artikli 6 mõttes, olid sõlmitud vastavalt ajavahemikuks 29. detsembrist 2004 kuni 28. detsembrini 2005 ja 30. detsembrist 2005 kuni 29. detsembrini 2006.

44 Kuna Monomeles Protodikeio Rethymnisesse oli 10. novembril 2006 esitatud hagi, mis puudutas kohtuasjaga C-379/07 sisuliselt identset vaidlust, otsustas kohus menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule samad eelotsuseküsimused mis nimetatud kohtuasjaski.

45 Euroopa Kohtu presidendi 12. novembri 2007. aasta määrusega liideti nimetatud kolm kohtuasja kirjalikuks ja suuliseks menetlemiseks ja kohtuotsuse tegemiseks.

Eelotsuse küsimused

Vastuvõetavus

46 Kui välja arvata põhikohtuasja hagejad, siis kõik ülejäänud menetlusosalised, kes Euroopa kohtule kirjalikke märkusi esitasid, vaidlustasid erinevatel alustel – või seadsid kahtluse alla – esitatud küsimuste asjakohasuse ja seega nende vastuvõetavuse.

47 Esiteks väidab Kreeka valitsus, et raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 ja klausli 8 lõike 3 tõlgendamine, mille osas on taotlus esitatud, ei seostu põhikohtuasja vaidlustega. Eelotsusetaotluse esitanud kohus on ekslikult ja seega hüpoteetiliselt asunud

seisukohale, et seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3 kujutab endast alternatiivset seadusandlikku vahendit kõnealuse raamkokkuleppe rakendamiseks. Kreeka Vabariigi põhiseaduse artikli 103 lõikes 8 ja seaduse 2190/1994 artiklis 21 sätestatud keelde arvestades ei ole nimetatud seadus avaliku sektori suhtes kohaldatav, mida on rõhutanud ka põhikohtuasja kostjad. Seaduse 2112/1920 artikli 8 lõike 3 niisugust tõlgendust kinnitavad ka Areios Pagose kohtuotsused 19/2007 ja 20/2007. Seadmata esitatud küsimuste vastuvõetavust sõnaselgelt kahtluse alla, vaidlustavad põhikohtuasja kostjad ja komisjon vastavalt ka väite, et kõnealune säte oli direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtaja möödumisel veel kehtiv, ja et see võimaldab kõnesolevad lepingud määramata tähtajaga lepinguteks ümber kvalifitseerida.

48 Selles osas tuleb meenutada, et Euroopa Kohus ei tõlgenda eelotsusemenetluses siseriiklikke õigusnorme ega otsusta eelotsusetaotluse esitanud kohtu antud tõlgenduse õigsuse üle. Euroopa Kohus peab ühenduse ja siseriiklike kohtute pädevuste jaotuse raames võtma arvesse eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt sõnastatud eelotsuse küsimuste faktilist ja õiguslikku konteksti (vt 29. aprilli 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-482/01 ja C-493/01: Orfanopoulos ja Oliveri, EKL 2004, lk I-5257, punkt 42; 14. veebruari 2008. aasta otsus kohtuasjas C-244/06: Dynamic Medien, EKL 2008, lk I-505, punkt 19, ja 4. detsembri 2008. aasta otsus kohtuasjas C-330/07: Jobra, EKL 2008, lk I-9099, punkt 17; vt selle kohta ka 12. juuni 2008. aasta määrus kohtuasjas C-364/07: Vassilakis jt, punktid 134 ja 143).

49 Nii on eelotsusetaotluse esitanud kohtul põhikohtuasjade vaidlustega seonduvalt tekkinud sisuliselt küsimus sellest, kas direktiivi 1999/70 ülevõtmine presidendi dekreediga 164/2004 kujutab endast kaitstuse taseme „alandamist" raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes võrreldes seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikes 3 ette nähtud kaitsega, arvestades, et seeläbi on kohaldamisalast välja arvatud töötajad, kes on sõlminud ainult esimese või ainsa tähtajalise töölepingu, ning see ei võimalda avalikus sektoris tähtajalisi töölepinguid määramata tähtajaga lepinguteks ümber kvalifitseerida või kehtestab nende suhtes piiravaid tingimusi. Nimetatud kohus on seega kohtpraktikale tuginedes arvamusel, et viimati nimetatud säte kuulub kohaldamisele avaliku sektori suhtes, ning lähtub seejuures ka eeldusest, et esiteks oli kõnesolev säte direktiivi 1999/70 ülevõtmise tähtajal kehtiv ning teiseks võimaldab see niisugust ümberkvalifitseerimist.

50 Niisugune kaitsetaseme alandamine on mõeldav vaid juhul, kui – nagu komisjon märgib ja eelotsusetaotluse esitanud kohus eeldab – seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3, olgu küll kehtiv, ei ole niisugustes olukordades nagu põhikohtuasjas kohaldatav paralleelselt nende siseriiklike õigusnormidega, millega raamkokkulepe üle võeti, seda kas tulenevalt näiteks asjaolust, et niisugused õigusnormid võeti vastu hiljem, Kreeka Vabariigi põhiseaduse artikli 103 lõike 8 muudatusest või Areios Pagose poolt kõnesoleva artikli 8 lõike 3 tõlgendamist puudutavates kohtuotsustes 19/2007 ja 20/2007 väljendatud seisukohtade muutmisest.

51 Seega tuleb järeldada, et sõltumata sellest, millised on põhikohtuasja poolte erinevad arusaamad siseriikliku õiguse tõlgendamise osas ja mil moel on kritiseeritud seda, kuidas eelotsusetaotluse esitanud kohus on siseriiklikke õigusnorme tõlgendanud, tuleb kõnesolevate küsimuste uurimisel lähtuda sellest, kuidas on vastavaid siseriiklikke õigusnorme tõlgendanud eelotsusetaotluse esitanud kohus. Seega tuleb Kreeka valitsuse poolt seda puudutavas osas esitatud vastuvõetamatuse vastuväide tagasi lükata.

52 Teiseks väidab komisjon, et kohtuasjas C-378/07 esitatud küsimustest kolmandal, neljandal, viiendal ja kuuendal puudub ese. 22. novembri 2005. aasta otsusest kohtuasjas C-144/04: Mangold (EKL 2005, lk I-9981, punktid 41–43) tuleneb, et – mida väidavad ka Kreeka ja Itaalia valitsus – raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 eesmärk on ennetada üksnes niisuguseid kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamisest, ning et seega ei kuulu see kohaldamisele juhtudel, kui asjassepuutuva lepingu näol on tegemist esimese või ainsa töölepinguga, mille pooled on sõlminud.

53 Seda vastuväidet ei saa toetada.

54 Nende eespool viidatud küsimustega, mis ei puuduta mitte raamkokkuleppe klausli 5 lõiget 1, vaid klausli 8 lõiget 3, soovitakse sisuliselt teada, kas direktiivi 1999/70 ülevõtmine presidendi dekreediga 164/2004 tähendab kaitsetaseme „alandamist" viimati nimetatud klausli mõttes ja seda võrreldes sellega, milline kaitstuse tase on töötajatele, kes on sõlminud vaid ühe tähtajalise töölepingu, ette nähtud

seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikega 3, ning kui vastus on jaatav, siis täpsustada niisuguse järelduse mõju põhikohtuasja vaidlustele.

55 Kõnesolevad küsimused ei ole ainetud, vaid neis on esile tõstetud eelkõige seda, kas – nagu väidavad nii Kreeka ja Itaalia valitsus kui ka komisjon – raamkokkuleppe klausli 8 lõige 3 ei kuulu kohaldamisele juhtudel, kui on tegemist üheainsa tähtajalise töölepinguga.

56 Lisaks tuleb sellega seonduvalt märkida, et Euroopa Kohus on eespool viidatud kohtuotsuses Mangold – olles esmalt selle kohtuotsuse punktides 42 ja 43 väljendanud seisukohta, et raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tõlgendamine ei oma eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses oleva kohtuasja lahendamisel tähtsust, kuna vaidlus puudutab esimest ja ainsat tähtajalist töölepingut – vastanud nimetatud kohtuotsuse punktides 44–54 eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt seonduvalt sama vaidlusega täiendavalt tõstatatud küsimusele, mis puudutas raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 tõlgendamist.

57 Neil asjaoludel – kuna kohtuasja C-378/07 kolmas, neljas, viies ja kuues küsimus puudutavad ühenduse õiguse tõlgendamist ning kuna ei saa öelda, et sel puuduks ilmselgelt seos eelotsusetaotluse esitanud kohtu lahendada olevate vaidluste esemega, mille puhul on selge, et need ei ole laadilt hüpoteetilised – on Euroopa Kohus väljakujunenud kohtupraktika kohaselt kohustatud neile küsimustele vastama (vt selle kohta eelkõige 4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt, EKL 2006, lk I-6057, punktid 41 ja 42; 23. novembri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-238/05: Asnef-Equifax ja Administración del Estado, EKL 2006, lk I-11125, punktid 15–17, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punktid 42–44).

58 Kolmandaks väidab Itaalia valitsus, et teine eelotsuseküsimus kohtuasjades C-379/07 ja C-380/07 on vastuvõetamatu, kuna presidendi dekreedi 164/2004 artiklis 11 ette-nähtud üleminekusätted, millel see küsimus põhineb, ei kuulu põhikohtuasjas

käsitletavate lepingute suhtes kohaldamisele, kuna neid reguleerib selle dekreedi artiklites 5–7 kehtestatud üldkord. Seega puudub sel küsimusel seos põhikohtuasja vaidlustega.

59 Ka seda vastuväidet ei saa toetada. Kuna eelotsusetaotlustest nähtub, et põhikohtuasjades käsitletavad tähtajalised lepingud olid presidendi dekreedi 164/2004 jõustumise ajal, st 19. juulil 2004 endiselt kehtivad, saab nende suhtes kohaldada nimetatud dekreedi artiklit 11.

60 Neis kohtuasjades esitatud eelotsusetaotlustest nähtub, et põhikohtuasja hagejate puhul ei olnud täidetud selle sättega ette nähtud tingimused, et nende lepinguid saaks ümber kvalifitseerida määramata tähtajaga töölepinguteks.

61 Seevastu teise eelotsuseküsimusega nimetatud kohtuasjades soovib kohus konkreetselt teada, kas tingimused, mille põhjal nimetatud lepingud dekreedi 164/2004 artikliga 11 kehtestatud üleminekurežiimi alt välja arvati, kujutavad endast kaitsetaseme „alandamist" raamkokkuleppe klausli 8 punkti 3 mõttes, nii et nende põhikohtuasjade hagejad võiksid nende raamkokkuleppe sätete alusel nõuda oma tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimist, nii nagu see on nende sõnade kohaselt ette nähtud seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikega 3, ehk siis „samaväärse juriidilise meetmega" kõnealuse kokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes.

62 Järelikult, arvestades käeoleva kohtuotsuse punktis 57 viidatud kohtupraktikat, ei saa väita, et on ilmselge, et ühenduse õiguse tõlgendamine, mida on taotletud teise eelotsuseküsimusega kohtuasjades C-379/07 ja C-380/07, ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohtus menetluses olevate kohtuvaidluste esemega kuidagi seotud, kuna on selge, et need ei ole laadilt hüpoteetilised.

63 Arvestades eeltoodut tervikuna tuleb asuda seisukohale, et eelotsuse küsimused on vastuvõetavad.

Põhiküsimus

64 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu esimene grupp küsimusi puudutab sisuliselt raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 ja klausli 8 lõike 3 tõlgendamist, hindamaks, kas nendega on vastuolus põhikohtuasjas käsitletavad siseriiklikud õigusnormid, eelkõige presidendi dekreet 164/2004, mis on vastu võetud nimelt selle raamkokkuleppe ülevõtmiseks avaliku sektori osas. Selleks soovib nimetatud kohus vastuseid järgmistes punktides:

– esiteks, mis puudutab järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise vältimiseks võetavaid meetmeid, mida on mainitud raamkokkuleppe klausli 5 lõikes 1, siis kohut huvitab see, kuivõrd omavad liikmesriigid kaalutlusruumi selle sätte ülevõtmisel, juhul kui siseriiklikus õiguses on juba olemas „samaväärne juriidiline meede" mainitud klausli mõttes (esimesed küsimused kohtuasjades C-378/07–C-380/07) ja mõiste „objektiivsed alused" kohta samuti nimetatud raamkokkuleppe mõttes (kuuenda küsimuse punkt a kohtuasjas C-378/07 ja viienda küsimuse punkt a kohtuasjades C-379/07 ja C-380/07);

– teiseks, mis puudutab kaitsetaseme „alandamise" mõistet kõnesoleva kokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes, siis kohut huvitab, kas see säte kuulub kohaldamisele töötajatele, kes on sõlminud esimese või ainsa tähtajalise töölepingu (teine küsimus kohtuasjas C-378/07) ning kas sellega on vastuolus muudatused, mis tehti siseriiklikku õigusesse raamkokkulepet ülevõtva õigusaktiga võrreldes varem

kehtinud sätetega (kolmas ja neljas küsimus kohtuasjas C-378/07 ning teine ja kolmas küsimus kohtuasjades C-379/07 ja C-380/07), ning

– kolmandaks soovib kohus seonduvalt tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise eest ette nähtud sanktsioonidega teada, kas raamkokkuleppega on vastuolus see, kui avalikus sektoris on niisuguste lepingute muutmine määramata tähtajaga lepinguteks ilma eranditeta keelatud (kuuenda küsimuse punkt b kohtuasjas C-378/07 ja viienda küsimuse punkt b kohtuasjades C-379/07 ja C-380/07).

65 Lisaks soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus oma viimati mainitud küsimustega täpsustada, millised tagajärjed toob presidendi dekreedi 164/2004 vastuolu raamkokkuleppe vastavate sätetega kaasa siseriiklikele kohtutele (viies küsimus kohtuasjas C-378/07 ja neljas küsimus kohtuasjades C-379/07 ja C-380/07).

66 Seega tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele vastata punktides 64 ja 65 määratletud järjekorras, kuid esmalt tuleb siiski täpsustada – arvestades et viimati nimetatud kohus on palunud Euroopa kohtul hinnata presidendi dekreedi 164/2004 kooskõla raamlepinguga –, et Euroopa Kohtul ei ole EÜ artiklis 234 ette nähtud menetluse raames õigust otsustada selle üle, kas siseriiklikud õigusnormid on ühenduse õigusega kooskõlas, kuid tema pädevusse kuulub siiski esitada siseriiklikule kohtule kõik ühenduse õiguse tõlgendamise elemendid, mis võimaldavad siseriiklikul kohtul tema menetluses oleva kohtuasja lahendamiseks seda kooskõla hinnata (vt eelkõige 5. juuli 2007. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-145/06 ja C-146/06: Fendt Italiana, EKL 2007, lk I-5869, punkt 30).

Kuritarvituste vältimise meetmed raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes

– Liikmesriikide kaalutlusruum juhul, kui siseriiklikus õiguses on olemas „samaväärne juriidiline meede”

67 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib nende küsimustega teada sisuliselt seda, kas raamkokkuleppe klausli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et juhul, kui siseriiklikus õiguses on juba olemas „samaväärne juriidiline meede” selle klausli mõttes, st seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3, siis keelab see liikmesriigil võtta vastu niisuguseid siseriiklikke õigusnorme nagu presidendi dekreet 164/2004, millega on konkreetselt direktiivi 1999/70 ülevõtmiseks avalikku sektorit puudutavas osas nähtud ette, et järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise vältimiseks tuleb kehtestata meetmed, mis on ära toodud selle klausli lõike 1 punktides a–c.

68 Et vastata sellele küsimusele, millega on soovitud teada, milline on liikmesriikide kaalutlusruum raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 ülevõtmiseks, tuleb esmalt täpsustada mõiste „samaväärne juriidiline meede” ulatust selle klausli mõttes.

69 Nii Kreeka valitsus kui komisjon väidavad, et seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3 ei kujuta endast sellist meedet, kuna selle ese erineb nimetatud klausli esemest. Kõnealune seadus, mis reguleerib määramata tähtajaga töölepingute lõpetamist, ei sisalda sätteid, mille eesmärk oleks järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku sõlmimise ennetamine, vaid annab üksnes võimaluse lähtuda lepingu laadist ning käsitleda seda määramata tähtajaga lepinguna, juhul kui kõne all on lepingu lõpetamine. Igal juhul leiab Kreeka valitsus, et võimalus kvalifitseerida tähtajaline tööleping ümber määramata tähtajaga lepinguks ei vähenda järjestikuste lepingute sõlmimist avalikus sektoris, kuna niisuguse ümberkvalifitseerimise rahalised tagajärjed jäävad vastava kohaliku omavalitsusüksuse kui terviku, mitte ilmtingimata asjassepuutuva tööandja kanda, nagu see – vastupidi – oleks erasektori puhul.

70 Selles osas on oluline rõhutada, et kuigi siseriikliku õiguse, antud juhul seaduse 2112/1920 artikli 8 lõike 3 tõlgendamine on – nagu käesoleva kohtuotsuse punktides 48–51 meenutatud – eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne, ning et seega tuleb esitatud küsimustele vastamiseks nentida, et see säte – nagu mainitud kohus on seda märkinud – võimaldab avalikus sektoris kvalifitseerida tähtajalisi töölepinguid ümber määramata tähtajaga lepinguteks, vastab siiski tõele ka see, et mõiste „samaväärne juriidiline meede" raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes kujutab endast iseenesest ühenduse õiguse alla kuuluvat mõistet, mida tuleb liikmesriikides tõlgendada ühetaoliselt.

71 Selles osas vastab loomulikult tõele, et – nagu raamkokkuleppe üldkaalutluste punktist 10 nähtub – selles sätestatud põhimõtete ja eeskirjade kohaldamise üksikasjalike meetmete määratlemine on jäetud liikmesriikide ning tööturu osapoolte ülesandeks, tagamaks siseriikliku õiguse ja/või praktika kooskõla ning konkreetsete olukordade iseärasuste nõuetekohane arvestamine (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 68, ja eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 87).

72 Sellegipoolest – välja arvatud ulatuses, mida silmas pidades on direktiivi 1999/70 põhjenduses 17 raamkokkulepet puudutavas osas viidatud liikmesriikidele – ei või nende põhimõtete ja eeskirjade sisu liikmesriigiti varieeruda, kuna kõnesoleva direktiivi põhjenduse 14 ja raamkokkuleppe preambuli kohaselt on raamkokkuleppe eesmärk luua ühenduse tasandil üldine raamistik tähtajaliste töölepingute kasutamiseks.

73 Käesoleval juhul – kuna raamkokkuleppes ei ole mõistet „samaväärne juriidiline meede" määratletud, siis tuleb märkida, et viite puudumisel liikmesriikide õigusele on selle kokkuleppe klausli 5 lõike 1 eesmärk rakendada üht kokkuleppega taotletavat eesmärki, st piirata järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kasutamist, kuna see on töötajate kahjuks toimuva kuritarvitamise võimalik allikas, ja seda teatava arvu minimaalsete kaitsesätete kehtestamisega, mille eesmärk on vältida palgatöötajate olukorra kahjustamist (vt eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 63, ja eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 84).

74 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. Selle klausli lõike 1 punktides a–c 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 (vt 15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-268/06: Impact, EKL 2008, lk I-2483, punkt 69, ja eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 80).

75 Nimetatud klausli sõnastusest nähtub ühemõtteliselt, et sellega ette nähtud erinevad meetmed on „samaväärsed" (eespool viidatud kohtuotsus Impact, punkt 76).

76 Järelikult ilmneb, et väljendiga „samaväärsed juriidilised meetmed" on raamkokkuleppe klausli 5 lõikes 1 mõeldud mis tahes siseriiklikke meetmeid, mille eesmärk on – sarnaselt selles klauslis nimetatud meetmetega – tõhusalt vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvituslikku kasutamist (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 65).

77 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 53 ja 54 märkis, ei oma seejuures tähtsust, et kõnealuse siseriikliku meetmega, milleks on käesoleval juhul seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3, ei ole ette nähtud raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides a–c loetletud konkreetseid meetmeid või et see ei ole võetud vastu konkreetselt eesmärgiga kaitsta töötajaid järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise vastu või et selle kohaldamisala on laiem kui vaid niisugused lepingud. Kuna see artikkel võib asjakohastel juhtudel koostoimes muude siseriiklike õigusnormidega aidata tõhusalt vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvituslikku kasutamist, tuleb seda käsitleda samaväärsena raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides a–c loetletud meetmetega.

78 Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus põhikohtuasjades uurima, mil määral on kohtu sõnade kohaselt seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikest 3 tulenev võimalus – kvalifitseerida avalikus sektoris tähtajalisi töölepinguid ümber määramata tähtajaga lepinguteks, kui vastav leping on tegelikult mõeldud tööandja kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks – sellise iseloomuga, et võib kaasa aidata järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise tõhusale ennetamisele. Juhul kui nimetatud kohus peaks järeldama, et viidatud säte täidab seda eesmärki, tuleb seda sätet käsitleda „samaväärse juriidilise meetmena" raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes.

79 Edasi, mis puudutab seda, kas „samaväärse juriidilise meetme" olemasolu selle klausli mõttes takistab asjassepuutuval liikmesriigil võtta vastu siseriiklikke õigusnorme nagu presidendi dekreedi 164/2004 artiklid 5–7 ja 11, millega on direktiivi 1999/70 ülevõtmise eesmärgil ette nähtud konkreetsed meetmed järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise vältimiseks, siis tuleb meenutada, et 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, siis näeb see ette üldise eesmärgi vältida sellist kuritarvitamist, jättes liikmesriikidele selle saavutamise vahendite osas valikuvõimaluse (vt eespool viidatud kohtuotsus Impact, punkt 70 ja seal viidatud kohtupraktika).

80 Sellest järeldub, et liikmesriikidel on selle sätte kohaselt kaalutlusruum kõnealuse eesmärgi saavutamiseks, tingimusel et nad tagavad ühenduse õigusega ette nähtud tulemuse, mis ei nähtu mitte üksnes EÜ artikli 249 kolmandast lõigust, vaid ka direktiivi 1999/70 artikli 2 esimesest lõigust selle koostoimes direktiivi põhjendusega 17 (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 68, ja eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 87).

81 Nagu Euroopa Kohus on seda juba varem märkinud, kuulub see seega niisuguse kaalutlusõiguse raamesse, mis on liikmesriikidel raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 alusel, et võtta järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise tõhusa vältimise tagamiseks üks või mitu klauslis loetletud meedet või

tugineda samaväärsetele olemasolevatele juriidilistele meetmetele, arvestades konkreetsete sektorite ja/või töötajate kategooriate vajadusi (vt eespool viidatud kohtuotsus Impact, punkt 71).

82 Seega, kui siseriiklikus õiguses puudub samaväärne juriidiline meede, peab liikmesriik direktiivi 1999/70 nõuetekohaseks ülevõtmiseks võtma mainitud eesmärgi saavutamiseks vastu ühe või mitu raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides a–c loetletud ennetavat meedet (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 65, ja Impact, punktid 69 ja 70, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 80), seevastu niisuguse samaväärse juriidilise meetme olemasolu ei võta liikmesriigilt võimalust võtta vastu üks või mitu kõnesoleva klausli 5 lõike 1 punktides a–c loetletud meedet, kui riik soovib – nagu kõik kirjalikke märkusi esitanud pooled on seda sisuliselt nentinud – muuta või täiendada kõnesoleva samaväärse juriidilise meetmega kehtestatud kaitset, kuna niisuguse võimaluse puudumine takistaks olemasolevate siseriiklike õigusnormide arengut.

83 Sellegipoolest on oluline meenutada, et sel moel liikmesriikidele jäetud kaalutlusruum ei ole piiramatu ning eelkõige ei tohi selle kasutamisel seada ohtu raamkokkuleppe eesmärki või kasulikku mõju (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 82).

84 Seega, kuna raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 eesmärk on – nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktidest 73–77 ja 79 – kohustada liikmesriike tagama, et nende siseriiklik õigus võimaldaks tõhusalt ennetada järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvituslikku kasutamist, siis kõnealuse sätte ülevõtmiseks vastu võetud siseriiklikud õigusnormid ei või mõjutada nimetatud ennetusmeetmete tõhusust, nagu see varem tulenes „samaväärsest juriidilisest meetmest” kõnesoleva klausli 5 lõike 1 mõttes. Selles osas on oluline eelkõige see, et erinevatest olemasolevatest meetmetest tulenev õiguslik regulatsioon oleks liikmeriigi õiguses piisavalt täpne ja selge, nii et isikutel oleks võimalik teada neile kuuluvate õiguste ulatust ning vajadusel neile siseriiklikes kohtutes tugineda.

85 Pealegi tuleb liikmesriikidele raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 antud kaalutlusruumi teostamisel järgida ühenduse õigust, eelkõige selle üldpõhimõtteid ning ühtlasi ka raamkokkuleppe teisi sätteid (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punktid 50–54 ja 63–65).

86 Selles osas tuleb eelkõige rõhutada, et kui siseriiklikus õiguses on juba olemas järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise tõhusa vältimise eesmärgil võetud meetmed, mis võivad endast kujutada „samaväärset juriidilist meedet" raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes, ei saa see, kui liikmesriik võtab vastu ühe või mitu selle kokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides a–c nimetatud konkreetset ennetavat meedet, olla õigustuseks raamkokkuleppega reguleeritud valdkonnas töötajatele ette nähtud kaitse üldise taseme vähendamisele selle raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes, mida käsitletakse käesoleva kohtuotsuse punktides 108–178 uuritavate küsimustega.

87 Seega tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtule vastata, et raamkokkuleppe klausli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus see, kui liikmesriik võtab vastu niisugused siseriiklikud õigusnormid nagu presidendi dekreet 164/2004, mis näeb konkreetselt direktiivi 1999/70 ülevõtmiseks avalikku sektorit puudutavas osas ette kõnesoleva klausli lõike 1 punktides a–c nimetatud ennetavate meetmete rakendamise järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise vältimiseks, juhul kui siseriiklikus õiguses on juba olemas – mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus – „samaväärne juriidiline meede" selle klausli mõttes, st seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3, eeldusel, et niisugused õigusnormid ei mõjuta ühelt poolt tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvituslikku kasutamist ennetavate meetmete tõhusust, nagu see tuleneb mainitud samaväärsest juriidilisest meetmest, ja teiselt poolt peab olema järgitud ühenduse õigust, eelkõige kõnesoleva kokkuleppe klausli 8 lõiget 3.

– „Objektiivsete aluste” olemasolu raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a mõttes

88 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib nende küsimustega teada sisuliselt seda, kas raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisuguste siseriiklike õigusnormide nagu põhikohtuasjas käsitletute kohaldamine asjassepuutuva liikmesriigi ametiasutuste poolt nii, et tähtajaliste töölepingute sõlmimist avalikus sektoris, sõltumata sellest, kas tegemist on esimese ja ainsa või järjestikuste lepingutega, loetakse põhjendatuks „objektiivsete alustega” mainitud klausli mõttes ainult seetõttu, et nende lepingute sõlmimisel on aluseks võetud õigusnormid, mis võimaldavad niisuguste lepingute sõlmimist või uuendamist, et katta teatavaid ajutisi vajadusi, samas kui tegelikult on need vajadused „kindlad ja pikaajalised”.

89 Eelotsusetaotlustest nähtub, et põhikohtuasju lahendav kohus on need küsimused esitanud seetõttu, et siseriikliku õiguse niisugune tõlgendamine võib seada kahtluse alla talle seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikega 3 – mida kohus on käsitlenud „samaväärse juriidilise meetmena” – antud pädevuse kvalifitseerida tähtajalised töölepingud ümber määramata tähtajaga lepinguteks. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et niisugune ümberkvalifitseerimine ei ole lubatud juhul, kui tähtajalisust õigustavad objektiivsed alused.

90 Esmalt tuleb märkida, et raamkokkulepe ei pane liikmesriikidele kohustust võtta vastu meetmeid, mille kohaselt oleks nõutav, et esimese või ainsa tähtajalise töölepingu sõlmimine on õigustatud vaid niisuguste objektiivsete aluste olemasolul. Nagu Euroopa Kohus on juba varem märkinud, ei kuulu niisugused tähtajalised töölepingud raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 kohaldamisalasse, mis puudutab üksnes järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise ennetamise küsimust, ning selle klausli lõike 1 punktis a nimetatud objektiivsed alused puudutavad vaid niisuguste lepingute või suhete uuendamist (vt eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punktid 41–43).

91 Pealegi tuleb seonduvalt järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhetega meenutada, et raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1, mille spetsiaalne eesmärk on ennetada niisuguste lepingute kasutamisest tulenevaid kuritarvitamisi, paneb liikmesriikidele

kohustuse kehtestada oma õiguskorras ühe või mitu kõnesoleva lõike 1 punktides a–c loetletud meetmetest, juhul kui asjassepuutuva liikmesriigi õiguses pole veel samaväärseid juriidilisi meetmeid, mis on suunatud seda tüüpi töölepingute kuritarvitusliku kasutamise tõhusale ennetamisele. Niisuguste meetmete hulka kuuluvana on klausli 5 lõike 1 punktis a ette nähtud „objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist" (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punktid 64–66).

92 Nagu raamkokkuleppe üldkaalutluste punktist 7 nähtub, on raamkokkuleppele alla kirjutanud pooled leidnud, et tähtajaliste töölepingute kasutamine objektiivsete aluste olemasolul kujutab endast vahendit kuritarvitamise juhtumite vältimiseks (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 67, ja eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 86).

93 Samas, nagu käesoleva kohtuotsuse punktides 79–82 märgitud, on liikmesriikidel raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 rakendamisel kaalutlusruum, kuna neil on võimalik valida, kas kasutada üht või mitut selle klausli lõike 1 punktides a–c loetletud meedet või tugineda samaväärsetele olemasolevatele juriidilistele meetmetele.

94 Järelikult võib liikmesriik kõnesoleva lõike rakendamiseks õigustatult otsustada mitte võtta selle klausli lõike 1 punktis a nimetatud meedet, mis kehtestaks nõude, et järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete uuendamise õigustamiseks peavad esinema objektiivsed alused. Liikmesriigil on õigus võtta selle asemel vastu ka üks selle klausli lõike 1 punktides b ja c nimetatud meetmetest, või mõlemad, mis käsitlevad vastavalt järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalset kogukestust ja selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arvu, või ka otsustada jätta kehtima juba olemasolev samaväärne juriidiline meede, tingimusel et oleks tagatud tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise ennetamise korra tõhusus, sõltumata sellest, millist meedet liikmesriik on otsustanud kasutada (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 101).

95 Seega, kui liikmesriik otsustab raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 rakendamiseks võtta vastu selle klausli lõike 1 punktis a nimetatud meetme, mis kehtestab nõude, et järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete uuendamine peab olema õigustatud objektiivsete alustega, peab ta tagama, et oleks saavutatud ühenduse õigusega ettenähtud tulemus, mis ei nähtu mitte ainult EÜ artikli 249 kolmandast lõigust, vaid ka direktiivi 1999/70 artikli 2 esimesest lõigust koostoimes selle direktiivi põhjendusega 17 (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 68, ja eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 87).

96 Neil asjaoludel – nagu Euroopa Kohus on juba varem nentinud – tuleb mõistet „objektiivsed alused" raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a mõttes tõlgendada nii, et sellega on mõeldud täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust ning on loomult sellised, et õigustaksid järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist selles konkreetses olukorras. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks asjassepuutuvad lepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest joontest, või kui see on asjakohane, siis liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi täitmise vajadustest (vt eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punktid 69 ja 70; 13. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-307/05: Del Cerro Alonso, EKL 2007, lk I-7109, punkt 53, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punktid 88 ja 89).

97 Seevastu ei ole kahes eelnevas punktis kirjeldatud nõuetega kooskõlas selline siseriiklik norm, millega on järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamine lubatud seaduse või määrusega üldiselt ja abstraktselt (vt eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 71, ja Del Cerro Alonso, punkt 54, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 90).

98 Õiguspoolest tekitab selline puhtformaalne õigusnorm, milles ei ole järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist õigustava alusena konkreetselt ära nimetatud objektiivseid tegureid, mis seonduksid asjassepuutuva tegevuse iseärasuste ja töö teostamise tingimustega, reaalse ohu, et viidatud tüüpi lepinguid võidakse kuritarvitada, ega ole seega vastavuses raamkokkuleppe eesmärgi ja kasuliku mõjuga (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 72, ja eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 91).

99 Seega kui väita, et siseriiklik õigusnorm võib automaatselt ja ilma, et seda oleks täpsustatud, õigustada järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist, rikuks see raamkokkuleppe eesmärki, milleks on töötajate kaitsmine töökoha ebastabiilsuse vastu, ning muudaks sisuliselt olematuks põhimõtte, mille kohaselt töösuhete üldine vorm on määramata tähtajaga lepingud (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 73, ja eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 92).

100 Konkreetsemalt sõnastatuna ei võimalda tähtajaliste töölepingute kasutamine, mis on ette nähtud üksnes üldise õigus- või haldusnormiga ega sõltu asjassepuutuva tegevuse konkreetsest sisust, tuua välja objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, et kontrollida, kas seesuguste lepingute uuendamine on tingitud tegelikust vajadusest, kas see on sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ning selleks vajalik (eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 74, ja Del Cerro Alonso, punkt 55, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 93).

101 Euroopa Kohtule esitatud materjalidest nähtub seevastu, et põhikohtuasjas käsitletav siseriiklik õigusnorm ei näe enam ette, et asjaolu, et tähtajalise töölepingu sõlmimise nõue tuleneb seadusest, on niisugune objektiivne alus, mis automaatselt õigustab sellise lepingu uuendamist piiramatu arv kordi. Seevastu on ilmne, et selle õigusnormiga on fikseeritud täpsed ja konkreetsed tingimused, mille olemasolul on avalikus sektoris lubatud sõlmida järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid või -suhteid. Presidendi dekreedi 164/2004 artikli 5 lõike 2 kohaselt on niisuguste lepingute kasutamine lubatud juhul, kui selle põhjuseks on „konkreetsed […] vajadused", mis on „seotud ettevõtja vormi, iseloomu või tegevusega", või seaduse 3250/2004 artikli 1 kohaselt „lisavajadus[te]" katmiseks seonduvalt elanikkonnale osutatavate „sotsiaalteenustega", või seaduse 2527/1997 artikli 6 lõike 1 kohaselt niisuguste tööde teostamiseks, mis ei ole liigitatavad „asutuse või organi teenistujate tavapärase tööna", või seaduse 2190/1994 artikli 21 lõike 1 alusel „hooajaliste või muude perioodiliste või ajutiste vajaduste korral".

102 Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus on oma küsimustes ise märkinud, on põhikohtuasjas käsitletavate siseriiklike õigusnormide kohaselt lubatud tähtajalisi

töölepinguid sõlmida sisuliselt ajutiste vajaduste katmiseks. Seega tuleb nentida, et niisuguse iseloomuga vajadused võivad kujutada endast „objektiivseid aluseid" nende lepingute uuendamiseks raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a mõttes.

103 Siiski, nagu kohtujurist oma ettepaneku punktides 106 ja 107 märkis, on kõnesoleva klausliga taotletava eesmärgiga, milleks on järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise tõhus vältimine, vastuolus see, kui põhikohtuasjas käsitletavad – ja käesoleva kohtuotsuse punktis 101 nimetatud – siseriiklikud õigusnormid saaksid kujutada endast alust niisuguste lepingute või suhete uuendamise jaoks, kuigi tegelikult ei ole need lepingud mõeldud mitte ajutiste, vaid – vastupidi – „kindlate ja pikaajaliste" vajaduste katmiseks (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 88, ja eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 110).

104 Niisugune tähtajaliste töölepingute või -suhete kasutamine satub otseselt vastuollu eeldusega, millel raamkokkuleppe põhineb, nimelt nähtub selle üldkaalutluste punktidest 6 ja 8, et määramata tähtajaga töölepingud on töösuhete üldine vorm, samas kui tähtajalised töölepingud on tüüpiline töötamise vorm teatavate sektorite või kutse- ja tegevusalade puhul (vt eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 61, ja Impact, punkt 86, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 82).

105 Järelikult peetakse töökoha stabiilsust töötajate kaitse keskseks elemendiks (vt eespool viidatud kohtuotsus Mangold, 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 kohtuotsused Adeneler jt, punkt 62, ja Impact, punkt 87, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 83).

106 Seega, kuna väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on 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, siduv kõigile liikmesriigi võimuorganitele, kaasa arvatud kohtutele vastavalt nende pädevusele (vt eelkõige 13. novembri 1990. aasta otsus kohtuasjas C-106/89: Marleasing, EKL 1990, lk I-4135, punkt 8; 18. detsembri 1997. aasta otsus kohtuasjas C-129/96: Inter-Environnement Wallonie, EKL 1997, lk I-7411, punkt 40, ja 5. oktoobri 2004. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-397/01–C-403/01: Pfeiffer jt, EKL 2004, lk I-8835, punkt 110), peavad kõik asjassepuutuva liikmesriigi ametiasutused võtma oma pädevuse piires meetmeid, et tagada raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a järgimine, kontrollides konkreetselt, et siseriiklike õigusnorme, mis lubavad avalikus sektoris ajutiste vajaduste katmiseks mõeldud järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete uuendamist, ei kasutataks tegelikkuses kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmise eesmärgil.

107 Seega tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtule vastata, et raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisuguste siseriiklike õigusnormide nagu põhikohtuasjas käsitletute kohaldamine asjassepuutuva liikmesriigi ametiasutuste poolt nii, et järjestikuste tähtajaliste töölepingute uuendamist avalikus sektoris loetakse põhjendatuks „objektiivsete alustega" mainitud klausli mõttes ainult seetõttu, et nende lepingute sõlmimisel on aluseks võetud õigusnormid, mis võimaldavad niisuguste lepingute uuendamist, et katta teatavaid ajutisi vajadusi, samas kui tegelikult on need vajadused kindlad ja pikaajalised. Seevastu ei kuulu see klausel kohaldamisele esimese või ainsa tähtajalise töölepingu või -suhte sõlmimisel.

Mõiste „[kaitsetaseme] alandamine" raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes

– Esimese või ainsa tähtajalise töölepingu sõlminud töötajate kaitsetaseme alandamine

108 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib oma küsimusega teada sisuliselt seda, kas raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et selles nimetatud kaitsetaseme „alandamise" uurimisel tuleb lähtuda üksnes niisugusest üldise kaitstuse tasemest, mis on asjassepuutuvas liikmesriigis nähtud ette töötajatele, kes on sõlminud järjestikuseid

tähtajalisi töölepinguid, arvestamata seejuures seda, milline kaitse on ette nähtud esimese või ainsa tähtajalise töölepingu sõlminud töötajatele.

109 Kohtuasjas C-378/07 esitatud eelotsusetaotlusest nähtub, et selle küsimusega on mõeldud niisugust siseriiklikku õigusakti nagu presidendi dekreet 164/2004, millega eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on kehtestatud kaitsemeetmed tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise vastu vaid juhtudeks, kui tegemist on järjestikuste lepingutega, samas kui varasemad siseriiklikud õigusnormid, st seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3, kuuluvad kohaldamisele ka juhul, kui niisugune leping kujutab endast esimest või ainsat poolte vahel sõlmitud tähtajalist töölepingut.

110 Tuleb meenutada, et raamkokkuleppe klausli 8 lõige 3 sätestab, et „[…] kokkuleppe rakendamine ei õigusta töötajate üldise kaitstuse taseme alandamist [selle] kokkuleppega reguleeritavas valdkonnas.”

111 Raamkokkuleppega hõlmatud valdkonda puudutavas osas tuleb märkida, et selle kokkuleppe preambuli esimeses lõigus on öeldud, et kokkuleppe eesmärk on saavutada „parem tasakaal „tööaja paindlikkuse ja töötajate turvalisuse” vahel”. Direktiivi 1999/70 põhjenduses 14, mis sisuliselt langeb kokku raamkokkuleppe preambuli kolmanda lõiguga, on öeldud, et raamkokkuleppes määratakse kindlaks „tähtajaliste töölepingute ja töösuhete üldpõhimõtted ja miinimumnõuded”. Preambuli viiendas lõigus on veel öeldud, et kokkulepe „käsitleb tähtajaliste töötajate töötingimusi”.

112 Seega on raamkokkuleppe klausli 8 lõikega 3 taotletav eesmärk üks neist põhieesmärkidest, mis on ära toodud EÜ artikli 136 esimeses lõigus ja EÜ asutamislepingu preambuli kolmandas lõigus ning 1989. aasta 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 parandamisega, mis võimaldab nende järk-järgulist võrdsustumist, ning töötajate –

käesoleval juhul tähtajaliste töötajate – piisava sotsiaalse kaitsega (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Impact, punkt 112).

113 Neid eesmärke arvestades ei saa raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3 tõlgendada kitsendavalt.

114 Raamkokkuleppe klausli 2 sõnade kohaselt kohaldatakse seda kokkulepet tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.

115 Kõnesoleva raamkokkuleppe klausli 3 kohaselt tähendab mõiste „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".

116 Seega nähtub selgelt nii direktiiviga 1999/70 ja raamkokkuleppega taotletavast eesmärgist kui ka nende asjakohaste sätete sõnastusest, et vastupidi sellele, mida on sisuliselt väitnud nii Kreeka valitsus kui komisjon, nimelt et kokkulepe kuulub kohaldamisele vaid nende töötajate suhtes, kes on sõlminud järjestikused tähtajalised töölepingud, kuulub see kokkulepe – vastupidi – kohaldamisele kõigile töötajatele, kes teevad tasu eest tööd tähtajalise töösuhte raames, mis seob neid nende tööandjaga (eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 28), ning seda sõltumata sellest, mitu tähtajalist lepingut töötaja on sõlminud.

117 Raamkokkuleppe klausel 4 näeb ette, et töötingimuste osas ei kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alatisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, ilma et oleks öeldud, et see keeld kehtib üksnes järjestikuste tähtajaliste töölepingute suhtes.

118 Raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1, millega rakendatakse selle kokkuleppe klausli 1 punkti b, on nähtud ette üksnes liikmesriikide kohustus võtta meetmeid järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks.

119 Kaks viimati nimetatud klauslit ei määra siiski kindlaks kokkuleppe kohaldamisala, ning seega ei saa nende mõju olla selline, et piirata raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 ulatust, mis – kuuludes raamkokkuleppe niisugusesse eraldiseisvasse alajaotusesse, mis käsitleb selle rakendamist – ei viita ei kokkuleppe klausli 1 punktile b ega klausli 5 lõikele 1.

120 Järelikult, uurides seda, kas tegemist on kaitsetaseme „alandamisega" raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes, tuleb vaadelda kõiki neid õigusnorme, mis reguleerivad liikmesriigi õiguses töötajate kaitset seonduvalt tähtajaliste töölepingutega.

121 Järelikult tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtule vastata, et raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et selles nimetatud kaitsetaseme „alandamise" uurimisel tuleb lähtuda niisugusest üldise kaitstuse tasemest, mis on asjassepuutuvas liikmesriigis ette nähtud nii töötajatele, kes on sõlminud järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, kui ka neile, kes on sõlminud esimese või ainsa tähtajalise lepingu.

– Ülevõtmiseks vastu võetud siseriikliku õigusaktiga kehtestatud muudatused võrreldes varem kehtinud regulatsiooniga

122 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib nende küsimustega teada sisuliselt seda, kas raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune siseriiklik õigusakt nagu presidendi dekreet 164/2004, mis erinevalt varasemast siseriiklikust õigusnormist, st seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikest 3 – mis on selle kohtu hinnangu kohaselt „samaväärne juriidiline meede" raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes –, esiteks ei näe enam ette, et juhul kui avalikus sektoris on tegemist järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamisega, tuleb need ümber kvalifitseerida määramata tähtajaga lepinguteks, või kehtestab selles suhtes nõude, et ümberkvalifitseerimiseks peavad olema täidetud teatavad kumulatiivsed ja kitsendavad tingimused, ning teiseks jätab sellega kehtestatud kaitsemeetmete kohaldamisalast välja töötajad, kes on sõlminud esimese või ainsa tähtajalise töölepingu.

123 Selles osas tuleb kõigepealt märkida, et vastupidi sellele, mida on väitnud nii eelotsusetaotluse esitanud kohus, Kreeka valitsus kui ka komisjon, ei tule raamkokkuleppe klausli 8 lõikes 3 käsitletud kaitsetaseme „alandamise" uurimisel lähtuda mitte üksnes tähtajaliste töötajate suhtes kehtivast kaitsetasemest sellisena, nagu see on ette nähtud „samaväärse juriidilise meetmega" kõnesoleva kokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes.

124 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktidest 116–121, tuleneb nii direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppega taotletavast eesmärgist kui ka raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 sõnastusest, et selles klauslis mainitud „[kaitsetaseme] alandamise" olemasolu uurimisel tuleb vaadelda kõiki siseriiklikke õigusnorme, mis reguleerivad tähtajalisi töölepinguid. Selles suhtes ei oma tähtsust see, kas need õigusnormid võivad endast kujutada „samaväärset juriidilist meedet" selle kokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes või mitte, arvestades et kokkuleppe klausli 8 lõikes 3 ei ole klausli 5 lõikele 1 viidatud.

125 Lisaks tuleb raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 ulatuse osas meenutada, et juba selle sõnastusest nähtub, et raamkokkuleppe rakendamine ei ole liikmesriikidele mõjuv

põhjus varem siseriiklikus õiguses tagatud töötajate üldise kaitstuse taseme alandamiseks raamkokkuleppega reguleeritavas valdkonnas (eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 50).

126 Sellest tuleneb, et töötajatele tagatud kaitse alandamine tähtajaliste lepingute valdkonnas ei ole iseenesest raamkokkuleppega keelatud, kuid selleks, et see kuuluks raamkokkuleppe klausli 8 lõikes 3 sätestatud keelu alla, peab selline kaitsetaseme alandamine olema ühest küljest seotud raamkokkuleppe „rakendamisega" ja teisest küljest puudutama tähtajaliste töötajate „üldise kaitstuse taset" (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 52).

127 Käesoleval juhul nähtub Euroopa Kohtule esitatud materjalidest, et kaitsetaseme alandamine, millele eelotsusetaotluse esitanud kohus tugineb ja mille olemasolu põhikohtuasja hagejad väidavad, tuleneb järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid sõlminud töötajaid puudutavas osas asjaolust, et erinevalt seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikest 3, mis eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnade kohaselt võimaldab juhtudel, kui tähtajaline tööleping on sõlmitud kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks, kvalifitseerida selle tagasiulatuvalt automaatselt ümber määramata tähtajaga lepinguks, ei ole presidendi dekreedi 164/2004 – millega võeti üle direktiiv 1999/70 – artiklitega 5–7 niisuguse ümberkvalifitseerimise võimalust avalikku sektorit puudutavas osas enam ette nähtud, samas kui selle dekreedi artikkel 11 seab selle võimaluse – mis on üleminekumeetmena ette nähtud üksnes teatavate dekreedi jõustumise hetkel olemasolevate järjestikuste lepingute jaoks – kasutamise sõltuvusse mitmest kitsendavast tingimusest ning ilma tagasiulatuva jõuta.

128 Mis pealegi puudutab töötajaid, kes on sõlminud esimese ja ainsa tähtajalise töölepingu, siis nende puhul seisneb kaitsetaseme alandamine selles, et niisugused töötajad – kelle suhtes kehtivad seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikest 3 tulenevad kaitsemeetmed – ei kuulu presidendi dekreedi 164/2004 kohaldamisalasse.

129 Selles osas tuleb märkida, et kuna vastavalt käesoleva kohtuotsuse punktis 48 viidatud kohtupraktikale on siseriikliku õiguse tõlgendamine üksnes siseriiklike kohtute pädevuses, peavad just siseriiklikud kohtud kindlaks tegema, mil määral on eespool viidatud muudatused, mis kehtestati presidendi dekreediga 164/2004, võrreldes varem kehtinud õigusnormidega, st seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikega 3, vähendanud tähtajalise töölepingu sõlminud töötajate kaitset, võrreldes sel eesmärgil kummalgi juhul nimetatud siseriiklikest õigusnormidest tuleneva kaitse taset.

130 Seevastu Euroopa Kohus peab eelotsusetaotlusele vastates vajadusel esitama eelotsusetaotluse esitanud kohtule suuniseid, millele asjassepuutuv siseriiklik kohus saaks tugineda, hinnates, kas tähtajalise töölepingu sõlminud töötajate kaitse võimalik vähenemine kujutab endast „[kaitsetaseme] alandamist" raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes. Selleks tuleb uurida, mil määral võib muudatusi, mis kehtestati direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe ülevõtmiseks vastu võetud siseriiklike õigusnormidega, käsitleda ühest küljest meetmetena, mis on seotud selle kokkuleppe „rakendamisega" ja teisest küljest meetmetena, mis puudutavad töötajate „üldise kaitstuse taset" raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes.

131 Mis puudutab esiteks tingimust, mis on seotud raamkokkuleppe „rakendamisega", siis Euroopa Kohus on juba varem väljendanud seisukohta, et see väljend, mida on raamkokkuleppe klausli 8 lõikes 3 kasutatud ilma ühegi täpsustuseta, ei tähenda üksnes direktiivi 1999/70, ja eelkõige selle lisas paikneva raamkokkuleppe esialgset ülevõtmist, vaid sellega on mõeldud ka kõiki siseriiklikke meetmeid, millega taotletakse direktiivi eesmärgi saavutamist, sealhulgas pärast direktiivi ülevõtmist võetud meetmed, see tähendab meetmeid, mis on vastu võetud olemasolevate siseriiklike õigusnormide täiendamiseks või muutmiseks (eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 51).

132 Siit järeldub, et niisugune siseriiklik õigusakt nagu presidendi dekreet 164/2004, mis on teine meede, mille asjassepuutuv liikmesriik on vastu võtnud direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe ülevõtmiseks, võib olla hõlmatud raamkokkuleppe klausli 8 lõikega 3.

133 Seevastu ei saa seda õigusakti käsitleda kõnesoleva klausliga vastuolus olevana juhul, kui sellest tulenev kaitsetaseme vähenemine ei ole mitte mingil moel seotud raamkokkuleppe rakendamisega. Niisuguse juhtumiga on tegemist siis, kui kaitsetaseme vähendamist ei ole õigustanud mitte raamkokkuleppe rakendamise vajadus, vaid mõne muu, sellest erineva eesmärgi saavutamine (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punktid 52 ja 53).

134 Käesoleval juhul, mis puudutab – esiteks – muudatust, mis seondub tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimise võimalusega, siis alates aastast 1994, st ligikaudu viis aastat enne direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe vastuvõtmist, oli seaduse 2190/1994 artikli 21 lõikega 2 sätestatud – ilma eranditeta ja tühisuse tunnustamisega –, et avalikus sektoris on selle seaduse alusel sõlmitud tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimine määramata tähtajaga töölepinguteks keelatud (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 98).

135 Niisugune säte võib tekitada mulje, et see, et presidendi dekreet 164/2004 ei näe ette võimalust tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimiseks määramata tähtajaga töölepinguteks või seab selle sõltuvusse teatud tingimustest, ei tulene mitte vajadusest rakendada raamkokkulepet, vaid – nagu põhikohtuasja kostjad ja Kreeka valitsus väidavad – vajadusest tagada, et avalikus sektoris toimuks töölevõtmine konkursi alusel ning et Kreekas säilitataks seeläbi avalike teenistujate staatus.

136 Igal juhul nähtub ka eelotsusetaotlustest, et kohus, kelle menetluses on põhikohtuasjad ja kes peab siseriiklikku õigust tõlgendama, on märkinud, et seaduse 2112/1920 artikli 8 lõige 3, mis selle kohtu sõnade kohaselt võimaldab – muu hulgas ka avalikus sektoris – tähtajaliste töölepingute niisugust ümberkvalifitseerimist juhul, kui tähtajalisuse õigustamiseks ei esine objektiivseid aluseid, oli direktiivi ja raamkokkuleppe vastuvõtmise ajal veel kehtiv.

137 Lisaks nähtub direktiivi 1999/70 põhjendusest 4, et selle direktiivi ja raamkokkuleppe vastuvõtmisele eelnes kaks komisjoni poolt aastal 1990 tehtud ettepanekut direktiivi vastuvõtmiseks, millest üks käsitles teatavaid töösuhteid töötingimuste seisukohalt (ettepanek võtta vastu nõukogu direktiiv, mis käsitleb teatavaid töösuhteid töötingimuste seisukohast (EÜT 1990, C 224, lk 4)) ja teine konkurentsimoonutusi (ettepanek võtta vastu nõukogu direktiiv, mis käsitleb teatavaid töösuhteid konkurentsi moonutamise seisukohalt (EÜT 1990, C 224, lk 6) muudetud kujul (EÜT 1990, C 305, lk 8)), mille osas nõukogu ei ole otsust teinud. Tuleb märkida, et viimati nimetatud ettepaneku kohaselt oli selle artiklis 4 ette nähtud, et liikmeriigid on kohustatud võtma teatud meetmeid vältimaks seda, et tähtajalisi töölepinguid võidaks kasutada alalise ja kindla ametikoha täitmiseks.

138 Neil asjaoludel ei saa välistada – mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus –, et asjaolu, et presidendi dekreet 164/2004 ei näe avalikku sektorit puudutavas osas ette tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimist määramata tähtajaga lepinguteks või seab selle sõltuvusse teatud tingimustest, on seotud raamkokkuleppe rakendamisega. See võib nii olla – nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 23 – tulenevalt asjaolust, et Kreeka Vabariigi põhiseaduse artikli 103 lõiget 8 muudeti pärast direktiivi 1999/70 jõustumist ja enne selle direktiivi ülevõtmise tähtaja möödumist ning seeläbi kehtestati absoluutne keeld muuta avalikus sektoris tähtajalisi töölepinguid määramata tähtajaga lepinguteks.

139 Mis puudutab teisalt muudatust seoses sellega, et presidendi dekreediga 164/2004 ette nähtud kaitse ei kehti niisuguste töötajate suhtes, kes on sõlminud esimese või ainsa tähtajalise töölepingu, siis tuleb nentida, et see võib olla seotud raamkokkuleppe rakendamisega, kuna – nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus on kohtuasjas C-378/07 öelnud – direktiivi 1999/70 ja kõnesoleva raamkokkuleppe vastuvõtmise ajal kuulusid niisuguste töötajate suhtes kohaldamisele seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikes 3 ette nähtud kaitsemeetmed. Lisaks ei nähtu Euroopa Kohtule esitatud materjalidest mitte mingil moel, et liikmesriigi seadusandja oleks niisuguse väljajätuga soovinud saavutada mõnd muud, st raamkokkuleppe rakendamisest erinevat eesmärki, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

140 Mis puudutab – teiseks – tingimust, mille kohaselt kaitsetaseme alandamine peab puudutama tähtajaliste töötajate „üldise kaitstuse taset", siis see tähendab, et vaid sedavõrd oluline kaitsetaseme vähenemine, et see võib mõjutada tähtajalisi töölepinguid reguleerivaid siseriiklikke õigusnorme üldiselt, võib kuuluda raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 kohaldamisalasse.

141 Käesoleval juhul ilmneb, et muudatus, mis seisneb selles, et presidendi dekreedi 164/2004 kohaldamisalast on välja jäetud töötajad, kes on sõlminud esimese või ainsa tähtajalise töölepingu, ei puuduta mitte kõiki tähtajalise töölepingu sõlminud töötajaid, vaid üksnes neid, kes töötavad avalikus sektoris, kuid kes samas ei ole sõlminud järjestikuseid tähtajalisi lepinguid.

142 Kuivõrd viimati nimetatud töötajad ei moodusta kuigi suurt osa asjassepuutuva liikmesriigi tähtajalistest töötajatest – mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus –, siis niisuguse piiratud töötajatekategooria kaitsetaseme vähendamine ei ole iseenesest selline, et saaks üldiselt mõjutada kaitstuse taset, mis kuulub siseriiklikus õiguskorras kohaldamisele tähtajalistele töötajatele.

143 Mis puudutab muudatust seonduvalt võimalusega tähtajalisi töölepinguid määramata tähtajaga lepinguteks ümber kvalifitseerida, siis tuleb märkida, et presidendi dekreet 164/2004, mis küll niisugust ümberkvalifitseerimist ette ei näe või on seadnud selle sõltuvusse teatud kitsendavatest tingimustest, ei ole kohaldatav üksnes avaliku sektori töötajate suhtes, vaid lisaks on sellega kõnealuses sektoris rakendatud kõiki raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides a–c loetletud meetmeid, mille eesmärk on ennetada järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvituslikku kasutamist.

144 Seega kompenseerib niisuguste kuritarvitamise juhtude ennetamisele suunatud meetmete vastuvõtmine – kuivõrd need meetmed on kas tervikuna või osaliselt siseriiklikus õiguskorras uued (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 100), mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus – olukorda, kus varem kuritarvitamise juhtude suhtes kehtinud sanktsioonide kaotamise või nende piiramise tulemusena on vähenenud kaitstuse tase, mis oli varem tagatud võimalusega kvalifitseerida kõnealune tööleping ümber määramata tähtajaga lepinguks.

145 Niisugune areng siseriiklikes õigusnormides – st areng järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise ennetusmeetmete tõhustamise suunas – on pealegi kooskõlas raamkokkuleppega taotletava eesmärgiga. Kõnealuse kokkuleppe eesmärk on – nagu nähtub klausli 1 punktist b ja klausli 5 lõikest 1 – ühest küljest kehtestata raamistik kõnesolevate lepingute kuritarvitusliku kasutamise vältimiseks (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 79, ja 7. septembri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-53/04: Marrosu ja Sardino, EKL 2006, lk I-7213, punkt 43). Teisest küljest, kuna raamkokkuleppega ei ole ette nähtud konkreetseid sanktsioone juhtudeks, kui kuritarvitamine on tuvastatud ja kuna sellega ei ole pandud liikmesriikidele üldist kohustust kehtestada nõue muuta tähtajalised töölepingud määramata tähtajaga lepinguteks, samuti ei ole ette nähtud täpseid tingimusi, millal võib tähtajalisi lepinguid kasutada (vt eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punktid 91 ja 94), jätab see selles valdkonnas liikmesriikidele teatud kaalutlusõiguse (eespool viidatud kohtuotsus Marrosu ja Sardino, punkt 47). Nii on raamkokkuleppe klausli 5 lõike 2 punktiga b nähtud ette üksnes see, et liikmesriigid määravad „vajaduse korral" kindlaks, millistel tingimustel „loetakse [tähtajalisi töölepinguid] määramata tähtajaga [töölepinguteks]".

146 Neil asjaoludel tuleb nentida, et muudatused, mis on kehtestatud niisuguste siseriiklike õigusnormidega nagu põhikohtuasjas, kus nende eesmärk on direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe ülevõtmine, ei kujuta endast tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse taseme „alandamist" raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes, kuna – mille kontrollimine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne – need puudutavad väikest osa tähtajalistest töötajatest või neid saab kompenseerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvituslikku kasutamist ennetavate meetmete vastuvõtmisega.

147 Sellegipoolest peab raamkokkuleppe rakendamisel järgitama ka selle kokkuleppe muid sätteid.

148 Selles osas tuleb meenutada, et direktiivi 1999/70 põhjenduse 14 ja raamkokkuleppe preambuli kolmanda lõigu kohaselt nähakse sellega ette tähtajalise töö üldpõhimõtted ja miinimumnõuded. Raamkokkuleppe klausli 8 lõige 1 annab liikmesriikidele ja tööturu osapooltele sõnaselgelt õiguse säilitada või kehtestada tähtajalistele töötajatele soodsamad sätted kui need, mis on ette nähtud kokkuleppes endas.

149 Sellest järeldub, et raamkokkuleppe rakendamine ei või viia selleni, et kaitse, mis oli siseriiklikus õiguskorras tähtajalistele töötajatele varem ette nähtud, väheneks tasemeni, mis ei vasta enam minimaalse kaitse tasemele, mis on raamkokkuleppega ette nähtud selleks, et vältida palgatöötajate olukorra kahjustamist (vt eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 63, ja Impact, punkt 88; vt raamkokkuleppe klauslit 4 puudutavas osas analoogia alusel ka eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 27).

150 Mis puudutab konkreetselt niisuguseid töötajaid, kes on sõlminud järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, siis raamkokkuleppe rakendamine peab olema kooskõlas raamkokkuleppe klausli 5 ettekirjutustega, mille eesmärk on vältida niisuguste lepingute kuritarvituslikku kasutamist.

151 Mis puudutab kuritarvituste vältimisele suunatud meetmete võtmist, siis tuleb meenutada, et raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 paneb liikmesriikidele reaalse ja siduva kohustuse võtta vastu vähemalt üks selles sättes loetletud meetmetest, kui siseriiklikus õiguses puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed (vt eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 101; eespool viidatud kohtuotsus Marrosu ja Sardino, punkt 50; 7. septembri 2006. aasta otsus kohtuasjas C-180/04: Vassalo, EKL 2006, lk I-7251, punkt 35, ja eespool viidatud kohtuotsus Impact, punkt 70 ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 124).

152 Käesoleval juhul on selge, et presidendi dekreedi 164/2004 artiklitega 5 ja 6 on avalikus sektoris rakendatud kõik raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides a–c loetletud meetmed, mille eesmärk on ennetada järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvituslikku kasutamist.

153 Põhikohtuasja hagejad väidavad siiski, et kuna nimetatud dekreedi kohaselt käsitletakse „järjestikustena" vaid niisuguseid tähtajalisi töölepinguid, mida lahutav ajavahemik on väiksem kui kolm kuud, siis ei ole sellega järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise tõhus ennetamine tagatud, kuna Kreekas on niisuguste lepingute vahele jääv aeg üldreeglina neli kuud.

154 Selles osas tuleb meenutada, et raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides a–c on loetletud erinevad meetmed, mille eesmärk on vältida kuritarvitusi, ning liikmesriigid on kohustatud vähemalt ühe neist meetmetest siseriiklike õigusaktidega ette nägema. Ülejäänud osas annab nimetatud klausli lõige 2 liikmesriikidele põhimõtteliselt võimaluse otsustada, millistel tingimustel loetakse tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid ühelt poolt järjestikusteks ning teiselt poolt sõlmituiks määramata tähtajaks (vt eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punktid 80 ja 81, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punktid 103 ja 104).

155 Kuigi sellist viidet siseriiklikele ametiasutustele küsimuses, mis puudutab raamkokkuleppes kasutatud mõistete „järjestikused" ja „määramata tähtajaga" kohaldamise konkreetsete meetmete määratlemist, võib selgitada sooviga säilitada erinevate riikide selle valdkonna õigusnormide mitmekesisus, on sellegipoolest oluline meenutada, et selliselt liikmesriikidele antud kaalutlusruum pole siiski lõputu, kuna raamkokkuleppe eesmärki ja kasulikku mõju ei tohi siiski kahtluse alla seada (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 82, ja eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 105).

156 Euroopa Kohus on juba varem väljendanud seisukohta, et siseriiklik õigusnorm, milles käsitletakse järjestikustena vaid selliseid tähtajalisi töölepinguid, mille vahele jääv ajavahemik on 20 tööpäeva või lühem, on loomult selline, mis rikub nii raamkokku-

leppe mõtet ja eesmärki kui ka kasulikku mõju. Paljude järjestikku sõlmitavate töölepingute järjestikuse iseloomu niivõrd jäik ja piirav määratlus võimaldab hoida töötajaid aastate vältel ebakindlas olukorras, kuna praktikas pole töötajal sageli muud valikut kui nõustuda, et tema ja tööandja lepingute vahel on 20 tööpäeva pikkused katkestused (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punktid 84 ja 85, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punktid 107 ja 108).

157 Seevastu on Euroopa Kohus juba varem väljendanud ka seisukohta, et põhikohtuasjades käsitletavad õigusnormid, mille kohaselt käsitletakse „järjestikustena" vaid niisuguseid tähtajalisi töölepinguid, mida lahutav ajavahemik on väiksem kui kolm kuud, ei ole iseenesest jäigad ja piiravad. Tegelikult võib niisugust ajaühikut üldreeglina käsitleda piisavana selleks, et katkestada olemasolev töösuhe, ning sellest tulenevalt lähtuda sellest, et lepinguid, mis võidakse hiljem sõlmida, ei tuleks käsitleda järjestikustena. Siit järeldub, et niisugused õigusnormid nagu põhikohtuasjas käsitletud ei ole põhimõtteliselt raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 vastuolus. Sellegipoolest peavad liikmesriigi ametiasutused ja kohtud, kelle ülesanne on direktiivi 1999/70 ja raamkokkulepet ülevõtvate meetmete rakendamine ning kes seetõttu peavad võtma seisukoha järjestikuste tähtajaliste töölepingute määratlemise küsimuses, igal konkreetsel juhul uurima vastavat juhtumit iseloomustavaid konkreetseid asjaolusid, arvestades eelkõige sama isikuga või sama töö teostamiseks järjestikku sõlmitud lepingute arvu, et välistada tähtajaliste töösuhete kuritarvituslik kasutamine tööandjate poolt (vt eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punktid 115–117).

158 Edasi, mis puudutab kuritarvitamise sanktsioneerimist, siis tuleb meenutada, et sellisel juhul nagu käesolevas asjas, kus ühenduse õigusega ei ole ette nähtud konkreetseid sanktsioone juhtudeks, kui kuritarvitamisi on siiski tuvastatud, peavad liikmesriigi ametiasutused võtma vastu asjakohased meetmed niisuguse olukorra reguleerimiseks, kusjuures need meetmed ei pea olema mitte ainult proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime (vt eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 94; Marrosu ja Sardino, punkt 51, ja Vassallo, punkt 36, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 125).

159 Kuigi liikmesriikide menetlusautonoomia põhimõttest tulenevalt kuuluvad niisuguste normide rakendamise vahendid ühenduse õigusnormide puudumisel vastavas valdkonnas liikmesriikide õiguskorda, ei või need siiski olla vähem soodsad normidest, millega reguleeritakse sarnaseid siseriiklikke olukordi (võrdväärsuse põhimõte), ega muuta ühenduse õiguskorrast tulenevate õiguste teostamist praktikas võimatuks või ülemäära keeruliseks (tõhususe põhimõte) (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 95; Marrosu ja Sardino, punkt 52, ja Vassallo, punkt 37, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 126).

160 Järelikult, kui järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamine on siiski toimunud, peab selle kuritarvituse nõuetekohaseks sanktsioneerimiseks ja ühenduse õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks saama kohaldada meedet, milles on ette nähtud töötajate kaitse tõhusad ja võrdväärsed tagatised. Direktiivi 1999/70 artikli 2 esimese lõigu sõnastuse kohaselt „jõustavad [liikmesriigid] [nimetatud] direktiivi järgimiseks vajalikud normid" (eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 102; Marrosu ja Sardino, punkt 53, ja Vassallo, punkt 38, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 127).

161 Sellest järeldub, et kuigi niisugusel liikmesriigil nagu põhikohtuasja osalev liikmesriik on õigus – nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 144 – mitte kehtestada juhtudeks, kui tegemist on raamkokkuleppe klausli 5 lõiget 1 ülevõtvate siseriiklike õigusnormidega kehtestatud ennetusmeetmete järgimata jätmisega, sanktsioonina nõuet, mille kohaselt tuleb tähtajalised töölepingud niisugusel juhul kvalifitseerida ümber määramata tähtajaga lepinguteks, peab liikmesriik siiski tagama, et muud selles õigusaktis ette nähtud sanktsioonid on piisavalt tõhusad ja hoiatava toimega, et tagada nende ennetusmeetmete täielik toime (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 105; Marrosu ja Sardino, punkt 49, ja Vassallo, punkt 34, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 123).

162 Käesoleval juhul väidavad põhikohtuasja hagejad sellegipoolest, et esiteks ei saa presidendi dekreedi 164/2004 artiklis 7 ette nähtud sanktsioone pidada piisavalt tõhusaks ja hoiatava mõjuga sanktsioonideks. Töötasu ja töölepingu lõpetamise hüvitise maksmine, mis on ette nähtud selle artikli lõikes 2, ei ole kuidagi suunatud tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise vältimisele, vaid kujutab endast

tööõiguse üldnormidega ette nähtud sanktsiooni. Teiseks olid artikli 7 lõikes 3 ette nähtud kriminaal- ja distsiplinaarkaristused kehtivas õiguses juba varem olemas, ning pealegi on need Kreekas äärmiselt ebatõhusad. Lisaks ei kuulu need sanktsioonid praktikas paljude tähtajaliste töötajate kategooriate suhtes kohaldamisele, sh ei kohaldata neid töövõtulepingute korral ega juhul, kui töölepingud on sõlmitud seaduse 2190/1994 alusel.

163 Selles osas tuleb meenutada, et siseriikliku õiguse tõlgendamine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne ning et selline pädevus on üksnes eelotsusetaotluse esitanud kohtul või vastavat pädevust omavatel siseriiklikel kohtutel, kelle ülesanne on kindlaks teha, kas kohaldatavate siseriiklike õigusnormide puhul on täidetud käesoleva kohtuotsuse punktides 158–160 märgitud nõuded (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Vassallo, punkt 39, ja eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 134).

164 Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus hindama, mil määral võimaldavad siseriikliku õiguse asjakohaste sätete kohaldamise tingimused ja nende tõhus rakendamine käsitleda seda meedet adekvaatse meetmena selleks, et sanktsioneerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvituslikku kasutamist riigiasutuste poolt (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsused Vassallo, punkt 41, ning Marrosu ja Sardino, punkt 56, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 135).

165 Selles osas, nagu kohtujurist on oma ettepaneku punktis 92 märkinud, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus välja selgitama, kas töötajad, keda kahjustas järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvituslik kasutamine, nagu väidavad põhikohtuasja hagejad, ei ole mõjutatud avalikus sektoris töötamise jätkamise lootuses loobuma siseriiklikes ametiasutustes, sh kohtutes, tuginemast õigustele, mis on antud siseriiklike õigusnormide alusel ning mis tulenevad sellest, et kõnesolevate siseriiklike õigusnormidega rakendati kõik raamkokkuleppe klausli 5 lõikes 1 ette nähtud ennetusmeetmed.

166 Lisaks peab eelotsusetaotluse esitanud kohus veenduma, et kõik töötajad, keda tuleb käsitleda „tähtajalistena" raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 mõttes, saavad tugineda sellele, et juhul, kui nende suhtes on järjestikuseid tähtajalisi lepinguid kasutatud kuritarvituslikult, kuuluvad nende tööandja suhtes kohaldamisele presidendi dekreediga 164/2004 ette nähtud sanktsioonid, sõltumata sellest, kuidas nende lepingut siseriiklikus õiguses kvalifitseeritakse.

167 Teiseks väidavad põhikohtuasja hagejad, et presidendi dekreedi 164/2004 artikkel 11, mis näeb üleminekusättena ette võimaluse muuta määramata tähtajaga töölepinguteks teatavaid järjestikusi tähtajalisi lepinguid, mis kehtisid dekreedi jõustumise kuupäeval või olid lõppenud kolme kuu jooksul enne selle jõustumist, ei kujuta endast adekvaatset sanktsiooni, arvestades selle sättega esitatud tingimuste piiravat ja kumulatiivset laadi. Hagejad viitavad sellega seoses veel ASEP-is, st haldusasutuses, mis omab pädevust lepingu muutmise taotluste lahendamisel, läbiviidava menetlusega seonduvatele probleemidele. Kõnesolevad probleemid tulenevad eelkõige tähtaegadest, mis on viimati nimetatule nähtud ette otsuste tegemiseks, ning et asjaolu, et halduskohus on pädev lahendama artikli 11 kohaldamisega seonduvaid vaidlusi, mis on ASEP-i pädevuses, seab kahtluse alla tsiviilkohtute pädevuse lahendada seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikega 3 seonduvaid vaidlusi.

168 Mis puudutab presidendi dekreedi 164/2004 artikliga 11 ette nähtud tingimusi tähtajaliste töölepingute muutmise võimaluse osas, siis tuleb meenutada, et mis käsitleb nõuet, et niisuguste lepingute vahele jääv periood peab olema alla kolme kuu, siis käesoleva kohtuotsuse punktis 157 on märgitud, et niisugune nõue ei ole põhimõtteliselt raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 vastuolus.

169 Mis puudutab tingimusi, mis on kõnesoleva artikliga 11 ette nähtud seoses lepingute minimaalse kogukestuse ja uuendamiste arvuga, siis ei ole Euroopa Kohtule esitatud materjalide põhjal võimalik selgelt öelda, kuidas need võiksid kahjustada raamkokkuleppega taotletavat eesmärki. Selles osas tuleb rõhutada, et ainuüksi asjaolu, et kõnesoleva sättega ette nähtud muutmisel ei ole tagasiulatuvat mõju, ei võta iseenesest sellelt sanktsioonilt tõhusust, kuna selle tulemusena asendatakse tähtajaline töösuhe

igal juhul määramata tähtajaga töösuhtega ning lõpetatakse ebakindel olukord, tuues töösuhetesse rohkem stabiilsust.

170 Mis puudutab asjaolu, et põhikohtuasja hagejad väidavad, et presidendi dekreedi 164/2004 artikliga 11 kehtestatud kumulatiivsete tingimuste tõttu teatavate enne selle dekreedi jõustumist avalikus sektoris kuritarvituslikult sõlmitud või uuendatud tähtajaliste töölepingute suhtes ei saa kohaldada mitte mingisuguseid sanktsioone, siis tuleb meenutada, et niisuguses olukorras peab olema võimalik nende kuritarvitamiste sanktsioneerimiseks ja ühenduse õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks kohaldada meedet, millega oleks tagatud töötajate tõhus ja samaväärne kaitse. Järelikult, kuna asjassepuutuva liikmesriigi õiguskorras ei olnud seda perioodi puudutavas osas muid asjakohaseid tõhusaid meetmeid, näiteks tulenevalt asjaolust, et kõnesoleva dekreedi artiklis 7 ette nähtud karistused ei kuulunud kohaldamisele *rationae temporis*, siis tähtajaliste töölepingute ümberkvalifitseerimine määramata tähtajaga lepinguteks seaduse 2112/1920 artikli 8 lõike 3 alusel võib – nagu põhikohtuasja hageja on väitnud kohtuasjas C-379/07 – kujutada endast niisugust meedet (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punktid 98–105, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punktid 129–137).

171 Igal juhul peavad liikmesriigi ametiasutused ja kohtud, kelle ülesanne on direktiivi 1999/70 ja raamkokkulepet ülevõtvate meetmete rakendamine ning kes seetõttu peavad võtma seisukoha järjestikuste tähtajaliste töölepingute määratlemise küsimuses, igal konkreetsel juhul uurima vastavat juhtumit iseloomustavaid konkreetseid asjaolusid arvestades, kas presidendi dekreedi 164/2004 artiklis 11 sätestatud meetmeid saab käsitleda adekvaatsetena, et sanktsioneerida nõuetekohaselt tähtajaliste töölepingute või töösuhete võimalikku kuritarvituslikku kasutamist, mis on toimunud enne selle dekreedi jõustumist, ning seeläbi heastada ühenduse õiguse rikkumise tagajärjed.

172 Mis puudutab siseriikliku õigusega selleks ette nähtud korda, siis tuleb märkida, et raamkokkuleppe klausli 8 lõige 5 sätestab, et kokkuleppe kohaldamisest tulenevate

vaidluste ja kaebuste ennetamine ja nende lahendamine kuulub siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute ja praktika valdkonda (vt eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 140).

173 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 eespool viidatud kohtuotsus Impact, punkt 44 ja viidatud kohtupraktika, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 141).

174 Nagu käesoleva kohtuotsuse punktidest 158 ja 159 nähtub, peavad liikmesriigi ametiasutused võtma vastu asjakohased meetmed, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime. Niisuguste normide rakendamise vahendid, mis liikmesriikide menetlusautonoomia põhimõttest tulenevalt kuuluvad liikmesriikide õiguskorda, peavad olema kooskõlas võrdväärsuse ja tõhususe põhimõtetega (eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 142).

175 Euroopa Kohus on juba varem väljendanud seisukohta, et niisugune siseriiklik õigusnorm nagu põhikohtuasjas käsitletu, millega on ette nähtud, et sõltumatule haldusasutusele, antud juhul ASEP-ile, kuulub pädevus tähtajalisi töölepinguid asjakohastel juhtudel määramata tähtajaga lepinguteks ümber kvalifitseerida, näib esmapilgul nimetatud tingimustele vastavat (eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 144).

176 Igal juhul peab eelotsusetaotluse esitanud kohus – mitte Euroopa Kohus – kontrollima, kas asjassepuutuv liikmesriik on võtnud vastu kõik vajalikud sätted, mis võimaldavad tal ühelt poolt igal ajahetkel tagada direktiiviga 1999/70 ette nähtud tulemuste saavutamise, ja teiselt poolt näha ette raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide rakendamise meetmed, mis liikmesriikide menetlusautonoomia põhimõtte kohaselt kuuluvad vastava riigi õiguskorda, millega on tõhususe ja võrdväärsuse

põhimõtteid järgides tagatud õigus tõhusale kohtulikule kaitsele (vt eelkõige eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 149 ja viidatud kohtupraktika).

177 Arvestades eeltoodut tervikuna, tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugune siseriiklik õigusakt nagu presidendi dekreet 164/2004, mis erinevalt varasemast siseriiklikust õigusnormist, st seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikest 3 esiteks ei näe enam ette, et juhul kui avalikus sektoris on tegemist järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamisega, tuleb need ümber kvalifitseerida määramata tähtajaga lepinguteks või kehtestab selles suhtes nõude, et ümberkvalifitseerimiseks peavad olema täidetud teatavad kumulatiivsed ja kitsendavad tingimused, ning teiseks jätab sellega kehtestatud kaitsemeetmete kohaldamisalast välja töötajad, kes on sõlminud esimese või ainsa tähtajalise töölepingu, kuna niisugused muudatused – mida peab kontrollima nimetatud kohus – puudutavad väikest osa tähtajalistest töötajatest või neid saab kompenseerida raamkokkuleppe klausli 5 lõikes 1 ette nähtud meetmete vastuvõtmine järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise ennetamiseks.

178 Igal juhul ei tohi raamkokkuleppe rakendamine niisuguse siseriikliku õigusaktiga nagu presidendi dekreet 164/2004 viia selleni, et kaitse, mis oli siseriiklikus õiguskorras tähtajalistele töötajatele varem ette nähtud, väheneks tasemeni, mis ei vasta enam raamkokkuleppega ette nähtud minimaalse kaitse tasemele. Eelkõige on mainitud raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 kohaselt nõutud, et niisuguste õigusnormidega oleks järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvituslikku kasutamist puudutavas osas kehtestatud tõhusad ja siduvad meetmed niisuguse kuritarvitusliku kasutamise vältimiseks ning ühtlasi piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga sanktsioonid, et tagada nende ennetusmeetmete täielik toime. Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas need tingimused on täidetud.

Avalikus sektoris kehtiv absoluutne keeld muuta tähtajalisi töölepinguid määramata tähtajaga lepinguteks

179 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib nende küsimustega teada sisuliselt seda, kas raamkokkulepet tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisuguse siseriikliku õigusnormi kohaldamine, millega on keelatud muuta avalikus sektoris määramata tähtajaga töölepinguteks niisuguseid tähtajalisi lepinguid, mis on tegelikult mõeldud tööandja kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks.

180 Eelotsusetaotlustest nähtub, et põhikohtuasju lahendav kohus on seisukohal, et kõnesolev absoluutne muutmist käsitlev keeld ei ole ette nähtud mitte üksnes seaduse 2190/94 artikliga 21, vaid ka Kreeka Vabariigi põhiseaduse artikli 103 lõikega 8, muudetuna 7. aprillil 2001.

181 Sõltumata sellest, millised on need Kreeka õigusnormid, mille alusel on keelatud muuta järjestikusi tähtajalisi töölepinguid määramata tähtajaga lepinguteks, tuleb kõigepealt märkida, et kuivõrd käesolev küsimus puudutab esimese või ainsa tähtajalise töölepingu sõlmimist, siis nagu juba käesoleva kohtuotsuse punktist 90 nähtub, ei pane raamkokkulepe liikmesriikidele kohustust võtta vastu meetmeid, millega nähtaks ette sanktsioonid juhtudeks, kui niisuguse lepingu kasutamine on olnud kuritarvituslik põhjusel, et tegelikult on leping mõeldud tööandja kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks. Niisugune leping ei kuulu raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 alla, kuna viimati nimetatu on suunatud üksnes järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise vältimisele (eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punktid 41–43).

182 Niivõrd, kuivõrd see küsimus puudutab järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, tuleb märkida, et see on identne küsimusega, mille osas Euroopa Kohus on juba varem väljendanud seisukohta eespool viidatud kohtuotsuses Adeneler jt (punktid 91–105) ning et muud tarvilikud andmed sellele küsimusele vastamiseks nähtuvad eespool

viidatud kohtuotsustest Marrosu ja Sardino (punktid 44–57) ja Vassallo (punktid 33–42) ning eespool viidatud kohtumäärusest Vassilakis jt (punktid 120–137).

183 Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et kuna raamkokkuleppe klausel 5 ei pane liikmesriikidele üldist kohustust kehtestada nõue muuta tähtajalised töölepingud määramata tähtajaga lepinguteks, samuti ei ole ette nähtud täpseid tingimusi, millal tähtajalisi lepinguid kasutada (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 91), jätab see säte selles valdkonnas liikmesriikidele teatud kaalutlusõiguse (eespool viidatud kohtuotsus Marrosu ja Sardino, punkt 47, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 121).

184 Siiski tuleneb käesoleva kohtuotsuse punktist 161, et asjassepuutuva liikmesriigi õiguskord peab selleks, et niisugust siseriiklikku õigusnormi, mille kohaselt on avalikus sektoris ilma eranditeta keelatud muuta määramata tähtajaga töölepinguteks niisuguseid järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, mis on tegelikult sõlmitud tööandja kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks, saaks pidada raamkokkuleppega kooskõlas olevaks, sisaldama kõnesoleva sektori osas mõnd muud tõhusat meedet, et vältida ning vajadusel sanktsioneerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvituslikku kasutamist (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 105; Marrosu ja Sardino, punkt 49, ja Vassallo, punkt 34, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 123).

185 Tuleb meenutada, et nagu nähtub eelkõige käesoleva kohtuotsuse punktidest 79–82 ja 93, paneb raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 liikmesriikidele reaalse ja siduva kohustuse võtta vastu vähemalt üks selles sättes loetletud meetmetest, mille eesmärk on järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimine, ning seda juhul, kui siseriiklikus õiguses puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed (eespool viidatud kohtuotsused Marrosu ja Sardino, punkt 50, ja Vassallo, punkt 35, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 124).

186 Pealegi, sellisel juhul nagu käesolevas asjas, kus ühenduse õigusega ei ole ette nähtud konkreetseid sanktsioone juhtudeks, kui kuritarvitamisi on siiski tuvastatud, peavad liikmesriigi ametiasutused võtma vastu meetmed, mis ei pea olema mitte ainult proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga, et tagada raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime, lähtudes käesoleva kohtuotsuse punktides 158–160 välja toodud nõuetest (eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 94; Marrosu ja Sardino, punkt 51; Vassallo, punkt 36, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 125).

187 Käesoleval juhul tuleb märkida, et põhikohtuasjas käsitletav siseriiklik õigusnorm näeb ette kohustuslikud eeskirjad tähtajaliste töölepingute kestuse ja uuendamise osas, mille eesmärk on tagada raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides a–c nimetatud kolme ennetusmeetme rakendamine. Samuti on sellega ette nähtud, et juhul kui on tuvastatud järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvituslik kasutamine, on asjassepuutuval töötajal õigus saadaolevale töötasule ja töölepingu lõpetamise hüvitisele, samas kui rikkumiste toimepanija suhtes võidakse kohaldada kriminaal- ja distsiplinaarkaristust. Lisaks on kõnesolevate õigusnormidega ette nähtud, et teatavaid tähtajalisi töölepinguid, mis kehtisid kõnealuste õigusnormide jõustumise kuupäeval või mis olid lõppenud teatava lühikese ajavahemiku vältel enne seda, võib teatud tingimuste olemasolul muuta määramata tähtajaga lepinguteks.

188 Kuigi niisuguste õigusnormide puhul võivad käesoleva kohtuotsuse punktides 158–160 välja toodud nõuded olla täidetud (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsused Marrosu ja Sardino, punkt 55, ja Vassallo, punkt 40, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 128), peab eelotsusetaotluse esitanud kohus – nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktidest 162–176 – siiski hindama seda, kuivõrd muudavad asjassepuutuvate siseriiklike õigusnormide kohaldamise tingimused ja tõhus rakendamine selle meetme niisuguseks, et seda saaks käsitleda adekvaatse meetmena avaliku sektori poolt järjestikuste tähtajaliste lepingute kuritarvitusliku kasutamise vältimiseks ja vajadusel niisuguse tegevuse sanktsioneerimiseks (vt eespool viidatud kohtuotsused Vassallo, punkt 41; Marrosu ja Sardino, punkt 56, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 135).

189 Seega tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtule vastata, et niisugustel asjaoludel nagu põhikohtuasjas tuleb raamkokkulepet tõlgendada nii, et kui asjassepuutuva liikmesriigi õiguskorras on olemas käsitletavat sektorit puudutavas osas muud tõhusad meetmed, et vältida ning vajadusel sanktsioneerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvituslikku kasutamist raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes, siis sellega ei ole vastuolus niisuguse siseriikliku õigusnormi kohaldamine, millega on üksnes avalikus sektoris ilma eranditeta keelatud muuta määramata tähtajaga töölepinguteks niisuguseid järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, mis on tegelikult sõlmitud tööandja kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks ning mida tuleb käsitleda kuritarvituslikena. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab sellegipoolest hindama seda, kuivõrd muudavad asjassepuutuvate siseriiklike õigusnormide kohaldamise tingimused ja tõhus rakendamine selle meetme niisuguseks, et seda saaks käsitleda adekvaatse meetmena avaliku sektori poolt järjestikuste tähtajaliste lepingute kuritarvitusliku kasutamise vältimiseks ja vajadusel niisuguse tegevuse sanktsioneerimiseks.

190 Seevastu, kuna raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 ei kuulu kohaldamisele töötajatele, kes on sõlminud esimese või ainsa tähtajalise töölepingu, siis ei pane see säte liikmesriikidele kohustust kehtestada sanktsioone juhtudeks, kui niisugune leping on tegelikult sõlmitud tööandja kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks.

Raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 ja klausli 8 lõike 1 tõlgendustest tulenevad tagajärjed siseriiklikele kohtutele

191 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib nende küsimustega teada sisuliselt seda, kas ta peab ühenduse õigusest tulenevalt jätma niisuguse siseriikliku õigusnormi nagu põhikohtuasjas käsitletava presidendi dekreedi 164/2004 kohaldamata, juhul kui see on raamkokkuleppega vastuolus, ning kohaldama selle asemel „samaväärset juriidilist meedet" nagu seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikes 3 sätestatu.

192 Arvestades vastuseid muudele küsimustele, on käesolev küsimus eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilik juhul, kui nimetatud kohus peaks lähtudes käesoleva kohtuotsuse punktides 103–106 ja 147–176 esitatud seisukohtadest jõudma järeldusele, et siseriiklikud õigusnormid – antud juhul sellisena, nagu siseriiklikud ametiasutused neid tõlgendavad ja kohaldavad – ei sisalda tõhusaid meetmeid, mille eesmärk on ennetada avalikku sektorisse kuuluvate tööandjate poolt järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvituslikku kasutamist ja seda vajadusel sanktsioneerida, olles seega raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 vastuolus, ning kui see on asjakohane, siis ka juhul, kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks lähtudes käesoleva kohtuotsuse punktides 138, 139 ja 146 esitatud seisukohtadest järeldama, et presidendi dekreediga 164/2004 on alandatud tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse taset, õigustades seda raamkokkuleppe rakendamise vajadusega, ning kui seeläbi on rikutud raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3.

193 Sellele küsimusele vastamiseks tuleb meenutada, et väljakujunenud kohtupraktikast nähtub, 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).

194 Niisuguse olukorraga on kohtupraktika kohaselt tegemist juhtudel, kui direktiivi täielik kohaldamine ei ole tõhusalt tagatud, st mitte ainult selle direktiivi ülevõtmata jätmise või nõuetekohaselt ülevõtmata jätmise korral, vaid ka siis, kui meetmeid, mis selle direktiivi nõuetekohaselt üle võtavad, ei kohaldata nii, et saavutatakse sellega ettenähtud eesmärk (11. juuli 2002. aasta otsus kohtuasjas C-62/00: Marks & Spencer, EKL 2002, lk I-6325, punkt 27).

195 Nagu Euroopa Kohus on juba varem nentinud, saab sellest kohtupraktikast lähtuda ka selliste kokkulepete puhul nagu raamkokkulepe, mille sõlmimise aluseks on olnud tööturu osapoolte vahel EÜ artikli 139 lõike 1 kohaselt ühenduse tasandil toimunud

dialoog ja mille ellurakendamine toimub sama artikli lõike 2 kohaselt nõukogu direktiiviga, mille lahutamatuks osaks nad saavad (eespool viidatud kohtuotsus Impact, punkt 58).

– Raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1

196 Tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on juba varem väljendanud seisukohta, et raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 ei ole oma sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpne selleks, et isikud saaksid sellele siseriiklikus kohtus tugineda. Selle sätte kohaselt peavad liikmesriigid neile kuuluvat kaalutlusõigust kasutades võtma tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise vältimise eesmärgil ühe või mitu selles klauslis loetletud meedet või tuginema samaväärsetele olemasolevatele juriidilistele meetmetele, arvestades konkreetsete sektorite ja/või töötajate kategooriate vajadusi. Pealegi ei ole võimalik piisavalt täpselt öelda, milline peaks olema see minimaalne kaitse, mis peaks raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 kohaldamisel olema igal juhul tagatud (eespool viidatud kohtuotsus Impact, punktid 71, 78 ja 79).

197 Sellegipoolest tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et siseriiklik kohus peab siseriikliku õiguse kohaldamisel tõlgendama siseriiklikku õigust võimalikult suures ulatuses asjakohase direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiiviga sätestatud eesmärk ning seeläbi täita EÜ artikli 249 kolmanda lõigu nõudeid. Selline kooskõlalise tõlgendamise kohustus puudutab kogu siseriiklikku õigust, st nii enne kui pärast asjassepuutuvat direktiivi vastu võetud õigusakte (vt eelkõige eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 108, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 56).

198 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 kohtuotsus Adeneler jt, punkt 109, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 57).

199 Samas 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 eespool viidatud kohtuotsused Adeneler jt, punkt 110, ja Impact, punkt 100, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 58).

200 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 kohtuotsused Adeneler jt, punkt 111, ja Impact, punkt 101, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 59).

201 Nagu Euroopa Kohus on eespool viidatud kohtuotsuse Adeneler jt punktis 115 täpsustanud, tekib direktiivi hilinenud ülevõtmise korral siseriiklikele kohtutele üldine kohustus tõlgendada siseriiklikku õigust vastavalt direktiivile alles selle ülevõtmiseks ettenähtud tähtaja möödumisel (vt ka eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 63).

202 Seoses juhtudega, kus direktiiviga ette nähtud eesmärki tõlgendamise abil ei saavutata, tuleb meenutada, et 19. novembri 1991. aasta kohtuotsuse C-6/90 ja C-9/90: Francovich jt (EKL 1991, lk I-5357, punkt 39) kohaselt on liikmesriigid ühenduse õigusest tulenevalt kohustatud hüvitama kahju, mille nad on tekitanud üksikisikutele direktiivi ülevõtmata jätmisega, ning seda juhul, kui täidetud on kolm tingimust. Esiteks peab asjassepuutuva direktiivi eesmärgiks olema üksikisikutele õiguste andmine.

Nende õiguste sisu peab saama määratleda selle direktiivi sätete alusel. Kolmanda asjaoluna peab liikmesriigi kohustuse rikkumise ja tekkinud kahju vahel olema põhjuslik seos (vt selle kohta 14. juuli 1994. aasta otsus kohtuasjas C-91/92: Faccini Dori, EKL 1994, lk I-3325, punkt 27, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 60).

203 Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus käesoleval juhul tõlgendama asjassepuutuvaid siseriiklikke õigusnorme selle kaalutlusõiguse ulatuses, mis talle siseriikliku õigusega on antud, ning juhul, kui järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitamised on aset leidnud, tõlgendama ja kohaldama neid viisil, mis tagaks niisuguste rikkumiste nõuetekohase sanktsioneerimise ning heastaks ühenduse õiguse rikkumise tagajärjed. Seejuures on nimetatud kohtu kohustus hinnata, kas seaduse 2112/1920 artikli 8 lõike 3 sätted võivad vajadusel kuuluda kohaldamisele niisuguse kooskõlalise tõlgendamise huvides.

204 Mis puudutab seda, kuidas mõjutab olukorda asjaolu, et Kreeka Vabariigi põhiseaduse artikli 103 lõiget 8 muudeti pärast direktiivi 1999/70 jõustumist ja enne selle ülevõtmise tähtaja möödumist, ning seeläbi kehtestati absoluutne keeld muuta avalikus sektoris tähtajalisi töölepinguid määramata tähtajaga lepinguteks, siis tuleb meenutada, et direktiivist tulenevad õiguslikud tagajärjed liikmesriigile, kellele see on adresseeritud, ning seeläbi kõigile riigi ametiasutustele, vastavalt olukorrale kas alates avaldamisest või teatavakstegemise kuupäevast (vt eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 119, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 67).

205 Käesoleval juhul on direktiivi 1999/70 artiklis 3 märgitud, et direktiiv jõustub Euroopa Ühenduste Teatajas avaldamise päeval, st 10. juulil 1999.

206 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleneb EÜ artikli 10 teisest lõigust, EÜ artikli 249 kolmandast lõigust ja kõnesolevast direktiivist nende koostoimes, et direktiivi adressaadiks olevad liikmesriigid peavad direktiivi ülevõtmise tähtaja jooksul hoiduma niisuguste õigusnormide kehtestamisest, mis võivad tõsiselt kahjustada direktiivis sätestatud eesmärgi saavutamist (eespool viidatud kohtuotsus Inter-Environnement Wallonie, punkt 45; 8. mai 2003. aasta otsus kohtuasjas C-14/02: ATRAL, EKL 2003, lk I-4431, punkt 58, ja eespool viidatud kohtuotsus Mangold, punkt 67). Siinjuures ei oma tähtsust, kas asjassepuutuv siseriiklik õigusnorm, mis on vastu võetud pärast kõnealuse direktiivi jõustumist, on direktiivi ülevõtmisega seotud või mitte (eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 121, ning eespool viidatud kohtumäärus Vassilakis jt, punkt 69).

207 Siit järeldub, et kohustus tagada ühenduse õigusnormide täieulatuslik mõju lasub kõigil liikmesriikide ametiasutustel (vt eespool viidatud kohtuostus Francovich jt, punkt 32; 13. jaanuari 2004. aasta otsus kohtuasjas C-453/00: Kühne & Heitz, EKL 2004, lk I-837, punkt 20, ning eespool viidatud kohtuotsus Pfeiffer jt, punkt 111), sh põhiseaduse muutmise korral.

– Raamkokkuleppe klausli 8 lõige 3

208 Raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3 puudutavas osas tuleb meenutada, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 126, et kõnesoleva sätte kohaselt ei ole keelatud mitte igasugune tähtajaliste töötajate kaitsetaseme alandamine, vaid ainult niisugune, mida ühelt poolt õigustab nimetatud kokkuleppe „rakendamise" vajadus ja mis teiselt poolt puudutab tähtajaliste töötajate „üldise kaitstuse taset".

209 Sellest tuleneb esiteks see, et raamkokkuleppe klausli 8 lõige 3 puudutab – lähtudes kõnesoleva sätte pealkirja sõnastusest – kokkuleppe „rakendamist" liikmesriikide ja/või tööturu osapoolte poolt, kelle ülesanne on viimati nimetatu ülevõtmine siseriiklikku õiguskorda, keelates – nagu on nenditud käesoleva kohtuotsuse punktis 133 – õigustada ülevõtmisel töötajate üldise kaitstuse taseme alandamist selle raamkokkuleppe rakendamise vajadusega.

210 Teiseks on raamkokkuleppe klausli 8 lõikes 3 – arvestades selle sõnastust, mille kohaselt on keelatud üksnes „töötajate üldise kaitstuse taseme alandami[ne] raamkokkuleppega reguleeritavas valdkonnas" – mõeldud – nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 140 –, et selle sätte kohaldamisalasse võib kuuluda vaid sedavõrd oluline kaitsetaseme vähenemine, et see võib mõjutada tähtajalisi töölepinguid reguleerivaid siseriiklikke õigusnorme üldiselt. Isikud ei saa niisugusest keelust tuletada õigust, mille sisu oleks niivõrd piisavalt selge, täpne ja tingimusteta, et sellele saaks siseriiklikes kohtutes tugineda.

211 Siit järeldub, et raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 puhul ei ole täidetud tingimused, mis annaksid sellele sättele vahetu õigusmõju.

212 Neil asjaoludel tuleb siseriiklikel kohtutel tõlgendada siseriiklikke õigusnorme nii suures ulatuses kui võimalik viisil, mis tagaks nende kohaldamise raamkokkuleppega taotletava eesmärgiga kooskõlas oleval moel (vt analoogia alusel eespool käesoleva kohtuotsuse punktides 197–200 viidatud kohtupraktika).

213 Eeltoodut arvestades tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtule vastata, et nimetatud kohus peab asjassepuutuvaid siseriiklikke õigusnorme tõlgendama nii suures ulatuses kui võimalik kooskõlas raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 ja klausli 8 lõikega 3, ning seejuures tegema kindlaks, kas teatavate siseriiklike õigusnormide asemel tuleb põhikohtuasja vaidlustes kohaldada „samaväärset juriidilist meedet" neist sätetest esimese ehk klausli 5 lõike 1 mõttes, st seaduse 2112/1920 artikli 8 lõiget 3.

Kohtukulud

214 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleliolevate asjade üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik

kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas 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 ära toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus see, kui liikmesriik võtab vastu niisugused siseriiklikud õigusnormid nagu presidendi dekreet 164/2004, mis käsitleb tähtajaliste töölepingute alusel töötamist avalikus sektoris ja mis näeb direktiivi 1999/70 ülevõtmiseks konkreetselt avalikku sektorit puudutavas osas ette kõnesoleva klausli lõike 1 punktides a–c nimetatud ennetavate meetmete rakendamise järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvitusliku kasutamise vältimiseks, juhul kui siseriiklikus õiguses on juba olemas – mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus – „samaväärne juriidiline meede" selle klausli mõttes, st seaduse 2112/1920 (mis käsitleb erasektori töötajate töölepingu kohustuslikku lõpetamist) artikli 8 lõige 3, eeldusel, et niisugused õigusnormid ei mõjuta ühelt poolt tähtajaliste töölepingute või -suhete kuritarvituslikku kasutamist ennetavate meetmete tõhusust, nagu see tuleneb mainitud samaväärsest juriidilisest meetmest, ja teiselt poolt, et on järgitud ühenduse õigust, eelkõige kõnesoleva kokkuleppe klausli 8 lõiget 3.**

2. **Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisuguste siseriiklike õigusnormide nagu põhikohtuasjas käsitletute kohaldamine asjassepuutuva liikmesriigi ametiasutuste poolt, nii et järjestikuste tähtajaliste töölepingute uuendamist avalikus sektoris loetakse põhjendatuks „objektiivsete alustega" mainitud klausli mõttes ainult seetõttu, et nende lepingute sõlmimisel on aluseks võetud õigusnormid, mis võimaldavad niisuguste lepingute uuendamist, et katta teatavaid ajutisi vajadusi, samas kui tegelikult on need vajadused kindlad ja pikaajalised. Seevastu ei kuulu see klausel kohaldamisele esimese või ainsa tähtajalise töölepingu või -suhte sõlmimisel.**

3. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et selles nimetatud kaitsetaseme „alandamise" uurimisel tuleb lähtuda niisugusest üldise kaitstuse tasemest, mis on asjassepuutuvas liikmesriigis ette nähtud nii töötajatele, kes on sõlminud järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, kui ka neile, kes on sõlminud esimese või ainsa tähtajalise lepingu.

4. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugune siseriiklik õigusakt nagu presidendi dekreet 164/2004, mis erinevalt varasemast siseriiklikust õigusnormist, st seaduse 2112/1920 artikli 8 lõikest 3 esiteks ei näe enam ette, et juhul kui avalikus sektoris on tegemist järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamisega, tuleb need ümber kvalifitseerida määramata tähtajaga lepinguteks ning kehtestab selles suhtes nõude, et ümberkvalifitseerimiseks peavad olema täidetud teatavad kumulatiivsed ja kitsendavad tingimused, ning teiseks jätab sellega kehtestatud kaitsemeetmete kohaldamisalast välja töötajad, kes on sõlminud esimese või ainsa tähtajalise töölepingu, kuna niisugused muudatused – mida peab kontrollima nimetatud kohus – puudutavad väikest osa tähtajalistest töötajatest või neid kompenseerib raamkokkuleppe klausli 5 lõikes 1 ette nähtud meetmete vastuvõtmine järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise ennetamiseks.

Igal juhul ei tohi selle raamkokkuleppe rakendamine niisuguse siseriikliku õigusaktiga nagu presidendi dekreet 164/2004 viia selleni, et kaitse, mis oli siseriiklikus õiguskorras tähtajalistele töötajatele varem ette nähtud, väheneks tasemeni, mis ei vasta enam nimetatud raamkokkuleppega ette nähtud minimaalse kaitse tasemele. Eelkõige on mainitud raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 kohaselt nõutud, et niisuguste õigusnormidega oleks järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvituslikku kasutamist puudutavas osas kehtestatud tõhusad ja siduvad meetmed niisuguse kuritarvitusliku kasutamise vältimiseks ning ühtlasi piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga sanktsioonid, et tagada nende ennetusmeetmete täielik toime. Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas need tingimused on täidetud.

5. Niisugustel asjaoludel nagu põhikohtuasjas tuleb raamkokkulepet tõlgendada nii, et kui asjassepuutuva liikmesriigi õiguskorras on olemas käsitletavat sektorit puudutavas osas muud tõhusad meetmed, et vältida ning vajadusel sanktsioneerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvituslikku kasutamist raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 mõttes, siis sellega ei ole vastuolus niisuguse siseriikliku õigusnormi kohaldamine, millega on üksnes avalikus sektoris ilma eranditeta keelatud muuta määramata tähtajaga töölepinguteks niisuguseid järjestikuseid tähtajalisi töölepinguid, mis on tegelikult sõlmitud tööandja kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks ning mida tuleb käsitleda kuritarvituslikena. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab sellegipoolest hindama seda, kuivõrd muudavad asjassepuutuvate siseriiklike õigusnormide kohaldamise tingimused ja tõhus rakendamine selle meetme niisuguseks, et seda saaks käsitleda adekvaatse meetmena avaliku sektori poolt järjestikuste tähtajaliste lepingute kuritarvitusliku kasutamise vältimiseks ja vajadusel niisuguse tegevuse sanktsioneerimiseks.

Seevastu, kuna raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 ei kuulu kohaldamisele töötajatele, kes on sõlminud esimese või ainsa tähtajalise töölepingu, siis ei pane see säte liikmesriikidele kohustust kehtestada sanktsioonid juhtudeks, kui niisugune leping on tegelikult sõlmitud tööandja kindlate ja pikaajaliste vajaduste katmiseks.

6. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab asjassepuutuvaid siseriiklikke õigusnorme tõlgendama nii suures ulatuses kui võimalik kooskõlas tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 ja klausli 8 lõikega 3, ning seejuures tegema kindlaks, kas teatavate siseriiklike õigusnormide asemel tuleb põhikohtuasja vaidlustes kohaldada „samaväärset juriidilist meedet" neist sätetest esimese ehk klausli 5 lõike 1 mõttes, st seaduse 2112/1920 artikli 8 lõiget 3.

Allkirjad