Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (seitsmes koda)

24. juuni 2021 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Klausel 5 – Meetmed järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamise vältimiseks – Järjestikused tähtajalised nn *fijo de obra* lepingud ehitussektoris – Mõiste „objektiivsed alused“, mis õigustavad selliste lepingute uuendamist – Direktiiv 2001/23/EÜ – Artikli 1 lõige 1 – Ettevõtte üleminek – Artikli 3 lõige 1 – Töötajate õiguste kaitse – Töölepingutes asemele astumine ühe kollektiivlepingu sätete alusel – Kollektiivleping, mis piirab ülevõetud töötajate õigusi ja kohustusi õiguste ja kohustusega, mis tulenevad viimasest lepingust, mis on sõlmitud hankesuhtest lahkuva ettevõtjaga

Kohtuasjas C-550/19,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Juzgado de lo Social nº 14 de Madridi (Madridi töökohus nr 14, Hispaania) 4. juuli 2019. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 17. juulil 2019, menetluses

EV

versus

Obras y Servicios Públicos SA,

Acciona Agua SA,

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

koosseisus: koja president A. Kumin (ettekandja), kohtunikud P. G. Xuereb ja I. Ziemele,

kohtujurist: E. Tanchev,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– EV, esindaja: *abogado* F. Luján de Frías,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

– Obras y Servicios Públicos SA, esindaja: *abogado* F. J. Berriatua Horta,

– Acciona Agua SA, esindaja: *abogado* J. Revoiro Mingo,

– Hispaania valitsus, esindaja: J. Rodríguez de la Rúa Puig,

– Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek, B.-R. Killmann ja N. Ruiz García,

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

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe“) klausli 4 punkti 1 ning nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT 2001, L 82, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 98) artikli 1 lõike 1 ja artikli 3 lõike 1 esimese lõigu tõlgendamist.

2 Taotlus on esitatud EV ning tema endise tööandja Obras y Servicios Públicos SA ja tema praeguse tööandja Acciona Agua SA vahelises kohtuvaidluses, mis puudutab esiteks tema töötatud aastate eest arvutatud tööstaaži ja teiseks tema töösuhte tähtajatu laadi tunnustamist.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Raamkokkulepe

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

„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.“

4 Raamkokkuleppe klausli 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ punktis 1 on sätestatud:

„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.“

Direktiiv 2001/23

5 Direktiivi 2001/23 põhjenduses 3 on öeldud, et „[t]ööandja vahetumise korral on vaja tagada töötajate kaitse, eriti nende õiguste kaitse“.

6 Selle direktiivi artikli 1 lõike 1 punktid a ja b on sõnastatud järgmiselt:

„a) Käesolevat direktiivi kohaldatakse ettevõtja, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena;

b) kui punktist a ja käesoleva artikli järgmistest sätetest ei tulene teisiti, on üleminek käesoleva direktiivi tähenduses oma identiteedi säilitava majandusüksuse üleminek, mis tähendab ressursside organiseeritud koondamist, mille eesmärk on majandustegevus põhi- või kõrvaltegevusena.“

7 Nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 1 esimeses lõigus on ette nähtud:

„Võõrandaja töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused, mis kehtivad ülemineku kuupäeval, lähevad sellise ülemineku tagajärjel üle omandajale.“

Hispaania õigus

Seadus 32/2006

8 18. oktoobri 2006. aasta seaduse 32/2006, mis reguleerib allhanget ehitussektoris (Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción; *BOE* nr 250, 19.10.2006, lk 36317), kolmandas lisasättes on ette nähtud:

„Selleks et parandada ehitustöödes osalevate töötajate töö kvaliteeti ja parandada seeläbi nende tervist ja tööohutust, võib riiklikul tasandil toimuvatel ehitussektori kollektiivläbirääkimistel kohandada töölepingu töö või teenusega seotud tingimusi, mis on üldiselt selgelt kindlaks määratud, tingimustega, mis tagavad töötajate tööhõives suurema stabiilsuse, analoogselt selles läbirääkimisvaldkonnas praegu reguleeritud tingimustega.“

Töötajate üldseadus

9 Töötajate üldseaduse (Estatuto de los Trabajadores) redaktsiooni, mis tuleneb kuninga 23. oktoobri 2015. aasta seadusandlikust dekreedist 2/2015, millega kiidetakse heaks töötajate üldseaduse ümbersõnastatud redaktsioon (Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; *BOE* nr 255, 24.10.2015, lk 100224) (edaspidi „töötajate üldseadus"), kolmandas lisasättes on sätestatud:

„[Seaduse 32/2006] kolmanda lisasätte kohaselt ei piira artikli 15 lõike 1 punkti a ja lõike 5 ning artikli 49 lõike 1 punkti c sätted kollektiivläbirääkimistel kokkulepitud või kokkulepitavaid tingimusi seoses nn *fijo de obra* töölepinguga, sealhulgas seoses lahkumishüvitisega."

10 Töötajate üldseaduse artikli 15 „Lepingu kestus" lõigetes 1 ja 5 on sätestatud:

„1. Töölepingu võib sõlmida tähtajatult või tähtajaliselt.

Tähtajalise töölepingu võib sõlmida järgmistel juhtudel:

a) kui töötaja on tööle võetud konkreetse, iseseisva ja ettevõtja põhitegevusest eristatava tööülesande täitmiseks, mille täitmise kestus ei ole selle ajalisest piiratusest hoolimata täpselt teada. Nende lepingute kestus ei või olla rohkem kui kolm aastat ning nende kestust saab pikendada kõige rohkem 12 kuu võrra riikliku sektoripõhise kollektiivlepinguga või selle puudumisel madalama taseme kollektiivlepinguga. Nende tähtaegade möödumisel omandavad töötajad ettevõtja alalise töötaja staatuse.

[…]

5. Ilma et see mõjutaks käesoleva artikli lõike 1 punktis a ning lõigetes 2 ja 3 sätestatut, omandavad töötajad, kes on töötanud 30 kuu jooksul katkemata või katkestustega rohkem kui 24 kuud samal või erineval töökohal ühe ja sama ettevõtja või ettevõtjate kontserni juures vahetult või ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja kaudu kahe või enama tähtajalise lepingu alusel – olenemata sellest, kas tähtajaliste lepingute tingimused on samad või mitte –, alalise töötaja staatuse.

Eelmise lõigu sätteid kohaldatakse ka ettevõtja üleandmise või ettevõtja ülemineku korral vastavalt seadusele või kollektiivlepingule.

[…]".

Ehitussektori üldine kollektiivleping

11 Convenio colectivo general del sector de la construcción (ehitussektori kollektiivleping), mis on registreeritud ja avaldatud tööhõive peadirektoraadi 21. septembri 2017. aasta resolutsioonis (Resolución de la Dirección General de Empleo; *BOE* nr 232, 26.9.2017, lk 94090) põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kehtinud redaktsioonis (edaspidi „vaidlusalune kollektiivleping"), artiklis 24 „Tähtajaline ehitussektoris kindla töö tegemiseks sõlmitud nn *fijo de obra* tööleping" on sätestatud:

„[…]

2. Leping sõlmitakse tavaliselt ainult ühe ehitusobjekti kohta, sõltumata tööde kestusest sellel, ning lõpeb siis, kui ehitusobjektil tehtavad tööd, mis kuuluvad sellesse oskus- ja töökategooriasse, kuhu töötaja kuulub, on lõpetatud. Leping sõlmitakse alati kirjalikult.

   [Töötajate üldseaduse] artikli 15 lõike 1 punkti a esimese lõigu sätted ei ole seega olenemata lepingu kestusest kohaldatavad ning töötajatel säilib nn *fijo de obra* staatus nii selles sättes nimetatud juhtudel kui ka ettevõtte üleminekul [töötajate üldseaduse] artikli 44 tähenduses või käesoleva kollektiivlepingu artiklis 27 nimetatud töötajate üleminekul.

3. Kuna tegemist on ühe ja sama rakenduslepinguga, võivad nn *fijo de obra* töötajad, ilma et nad kaotaksid selle staatuse, osutada ühele ja samale ettevõtjale sama provintsi erinevatel objektidel teenuseid tingimusel, et iga järjestikuse objekti kohta on sõlmitud sõnaselge kokkulepe maksimaalselt kolmeks järjestikuseks aastaks, välja arvatud juhul, kui nende töötamine viimase ehitusobjekti juures kestab kauem kui nimetatud tähtaeg, mille puhul nad kirjutavad alla selleks II lisas toodud vormile vastavale dokumendile ning saavad tööde teostamise eest vastavaid hüvitismakseid ümberpaiknemise eest. Sellisel juhul ei ole hüvitise maksmise kogukestusest olenemata kohaldatavad ka töötajate üldseaduse artikli 15 lõike 1 punkti a esimene lõik ja artikli 15 lõige 5 ning töötajad säilitavad nn *fijo de obra* staatuse.

[…]

5. Seega, kui töötajad võetakse [töötajate üldseaduse] artikli 15 lõikes 5 sätestatud ajavahemikuks ja tähtaja jooksul erinevatel töökohtadel katkemata või katkestustega tööle vähemalt kahe nn *fijo de obra* töölepingu alusel, mis on sõlmitud sama ettevõtjaga või sama ettevõtjate kontserniga, ei tähenda see selles sättes ette nähtud alalise töötaja staatuse omandamist.

   […]

   Tähtajatu töölepingu alusel töötaja staatust ei anta ka ettevõtte üleminekul [töötajate üldseaduse] artikli 44 tähenduses või käesoleva kollektiivlepingu artiklis 27 nimetatud töötajate üleminekul.

   […]“.

12 Kõnealuse kollektiivlepingu artikkel 27 „Töötajate üleminek seoses hankelepingutega teede, raudteeliinide ja veevõrkude hoolduseks või kohaliku omavalitsuse kontsessioonide korral teede, tänavate, avalike teede ja kanalisatsioonivõrgu hoolduseks ja taastamiseks“ lõikes 2 on ette nähtud:

„Igal juhul, kui tegemist on hankelepingu lõpetamise, kaotamise, tühistamise või üleminekuga, samuti mis tahes muul juhul või olukorras, kus lepinguga seotud tegevust teostavad üksused või füüsilised või juriidilised isikud asendatakse, antakse nimetatud lepinguga seotud töid tegevad üleandva ettevõtja töötajad üle uuele ettevõtjale või üksusele, kes asjaomast tegevust teostab, kusjuures see ettevõtja peab järgima õigusi ja kohustusi, mis töötajatel on ettevõtja juures, kelle asemele ta astub.

Kuna käesolevas artiklis ette nähtud üleminek toob kaasa kehtivate õigusnormide ajakohastamise, siis on sõnaselgelt ette nähtud, et need õigused ja kohustused piirduvad üksnes nende õiguste ja kohustustega, mis tulenevad sellest viimasest lepingust, mille töötaja on sõlminud hankesuhtest lahkuva ettevõtjaga, ilma et ettevõtja, kellega leping sõlmitakse, oleks seotud mõne varasema lepingu või kokkuleppega, eelkõige seoses töötatud aastatega, lepingu lõpetamise hüvitisega ja igasuguse muu mehhanismiga, mis võtab arvesse teenuste osutamise kestust, välja arvatud juhul, kui töötaja selliseid õigusi on üleminekust varasemas jõustunud kohtuotsuses juba tunnustatud ning kui need õigused on

käesolevas artiklis ette nähtud tähtajal ja tingimustel hankelepingut sõlmivale ettevõtjale teatavaks tehtud.

[…]“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

13 Põhikohtuasja hageja sõlmis 8. jaanuaril 1996 Obras y Servicios Públicosega ehitussektoris täistööajaga kindla töö tegemiseks esimese tähtajalise nn *fijo de obra* töölepingu, mis lõppes 16. jaanuaril 1997. Need kaks poolt sõlmisid alates 24. jaanuarist 1997 veel viis sama liiki lepingut, mis järgnesid üksteisele katkestusteta. Obras y Servicios Públicos tunnustas nimetatud kaebaja tööstaaži, mida arvutati alates 1. jaanuarist 2014, st alates kuupäevast, mil sõlmiti viimane selline leping, mis ei ole veel lõppenud.

14 Acciona Agua asendati 3. oktoobril 2017 Obras y Servicios Públicose kui põhikohtuasja hageja tööandjaga pärast seda, kui temaga sõlmiti hankeleping „Kiireloomulised renoveerimis- ja remonditööd Canal de Isabel II Gestión SA veevarustus- ja taaskasutusvõrgus (toimik nr 148/2016, 2. osa)“, mida kuni selle kuupäevani oli teinud Obras y Servicios Públicos. Selle asendamise käigus hoolitses Acciona Agua nii arvult kui ka oskustelt olulise osa töötajate eest, kes töötasid selle hankelepingu täitmiseks Obras y Servicios Públicoses.

15 Põhikohtuasja hageja esitas ligikaudu kuu aega enne asendamist, s.o 5. septembril 2017, Juzgado de lo Social nº 14 de Madridile (Madridi töökohus nr 14, Hispaania) hagi oma õiguste tunnustamiseks nende kahe viimati nimetatud äriühingu vastu, nõudes esiteks, et tema tööstaaž arvutataks alates 8. jaanuarist 1996, s.o kuupäevast, mil ta sõlmis esimese lepingu Obras y Servicios Públicosega, ja teiseks, et tuvastataks, et tema töösuhe on tähtajatu.

16 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on seisukohal, et selline olukord – nagu on kõne all põhikohtuasjas –, kus hankeleping sõlmiti uuesti teise ettevõtjaga ning selle raames võttis viimane üle olulise osa hankesuhtest lahkuva ettevõtja töötajatest, kes olid ette nähtud selle hankelepingu täitmiseks, kuulub direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 alusel selle reguleerimisalasse.

17 Sellega seoses leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus eelkõige, et sellist tegevust – nagu on kõne all põhikohtuasjas –, mis ei nõua erivarustust, võib pidada peamiselt tööjõul põhinevaks tegevuseks. Järelikult võib töötajate rühm, kes on püsivalt seotud ühise renoveerimis- ja remonditööga, vastata muude tootmistegurite puudumisel oma identiteeti säilitavale majandusüksusele selle direktiivi artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti b tähenduses tingimusel, et omandaja võtab üle olulise osa selle üksuse töötajatest, millega on käesoleval juhul tegemist.

18 Lisaks tuleb nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 1 esimest lõiku tõlgendada nii, et hankesuhtesse astuv ettevõtja peab arvesse võtma mitte ainult viimast lepingut, mis on sõlmitud ülevõetud töötajate ja hankesuhtest lahkuva ettevõtja vahel, vaid ka üleläinud personali kõiki töötatud aastaid, kuna see kohustus tuleneb nende töötajate ja viimati nimetatud ettevõtja vahelisest töösuhtest.

19 Mis puudutab raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1, siis väidab nimetatud kohus eelkõige vastuseks Euroopa Kohtu poolt 7. oktoobri 2019 temale saadetud teabenõudele, et tähtajalised töötajad, kes omandavad kindla töö tegemiseks järjestikuste tähtajaliste töölepingute – mille kestus ületab kolme aastat – sõlmimisega tähtajatu töötaja staatuse, on võrreldavas olukorras tähtajaliste töötajatega, kes, nagu põhikohtuasja hageja, on sõlminud rea nn *fijo de obra* lepinguid.

20 Eelotsusetaotluse esitanud kohus väidab samuti, et kõnealune kollektiivleping, mis välistab töötajate üldseaduse kohaldamise, on põhikohtuasjas kohaldatav, ning täpsustab, et ei esine ühtegi objektiivset alust, mis õigustaks selle üldseaduse artikli 15 lõigete 1 ja 5 kohaldamist.

21 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkis selles kontekstis kahtlus, kas selle kollektiivlepingu artikli 24 lõiked 2 ja 5 ning artikkel 27 on kooskõlas raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 ja direktiivi 2001/23 artikli 3 lõikega 1.

22 Neil asjaoludel otsustas Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Madridi töökohus nr 14) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

1. Kas […] raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 ja direktiivi 2001/23 tuleb tõlgendada nii, et ei ole objektiivset alust, mis õigustaks, et [kõnealune] kollektiivleping[, mille artikli 24 lõikes 2 on ette nähtud, et (töötajate üldseaduse) artikli 15 lõike 1 punkti a esimese lõigu sätted ei ole olenemata lepingu kestusest kohaldatavad ning töötajatel säilib nn *fijo de obra* staatus nii selles sättes nimetatud juhtudel kui ka ettevõtte üleminekul (selle üldseaduse) artikli 44 tähenduses või [selle] kollektiivlepingu artiklis 27 nimetatud töötajate üleminekul,] oleks vastuolus Hispaania õigusnormidega[, mille hulgas on (nimetatud üldseaduse) artikli 15 lõike 1 punktis a ette nähtud, et „[n]ende lepingute kestus ei või olla rohkem kui kolm aastat ning nende kestust saab pikendada kõige rohkem 12 kuu võrra riikliku sektoripõhise kollektiivlepinguga või selle puudumisel madalama taseme kollektiivlepinguga. Nende tähtaegade möödumisel omandavad töötajad ettevõtja alalise töötaja staatuse“]?

2. Kas […] raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 ja direktiivi 2001/23 tuleb tõlgendada nii, et ei ole objektiivset alust, mis õigustaks, et [nimetatud] kollektiivleping […] (mille artikli 24 lõikes 5 on ette nähtud, et kui [töötajate üldseaduse] artikli 15 lõikes 5 sätestatud ajavahemikuks ja tähtaja jooksul võetakse töötajad erinevatel töökohtadel katkemata või katkestustega tööle vähemalt kahe nn *fijo de obra* töölepingu alusel, mis on sõlmitud sama ettevõtjaga või sama ettevõtjate kontserniga, ei tähenda see nii selles sättes ette nähtud juhtudel kui ka [selle üldseaduse] artikli 44 tähenduses ettevõtte üleminekul või kollektiivlepingu artikli 27 tähenduses töötajate üleminekul alalise töötaja staatuse omandamist) oleks vastuolus Hispaania õigusnormidega[, mille hulgas on (nimetatud üldseaduse) artikli 15 lõikes 5 ette nähtud, et „[i]lma et see mõjutaks käesoleva artikli lõike 1 punktis a ning lõigetes 2 ja 3 sätestatut, omandavad töötajad, kes on 30 kuu jooksul töötanud enam kui 24 kuud – olenemata sellest, kas see on toimunud katkemata või katkestustega – samal või erineval töökohal ühe ja sama ettevõtja või ettevõtjate kontserni juures otse või ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja kaudu kahe või enama tähtajalise lepingu alusel – olenemata sellest, kas tähtajaliste lepingute tingimused on samad või mitte –, alalise töötaja staatuse. Eelmise lõigu sätteid kohaldatakse ka ettevõtja üleandmise või ettevõtja ülemineku korral vastavalt seadusele või kollektiivlepingule“]?

3. Kas direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui [kõnealuse] kollektiivlepingu alusel piiratakse õigusi ja kohustusi, mida uus ettevõtja või üksus, kes kavatseb teostada hankelepingust tulenevat tegevust, on kohustatud järgima, üksnes õiguste ja kohustustega, mis tulenevad töötaja ja hankesuhtest lahkuva tööandja vahel sõlmitud viimasest töölepingust, ning nii, et see ei kujuta endast objektiivset alust, mis õigustaks, et see kollektiivleping oleks vastuolus Hispaania õigusnormidega, mille hulgas on (töötajate üldseaduse) artiklis 44 ette nähtud, et uus tööandja astub endise tööandja asemele kõikide õiguste ja kohustuse osas, ilma et ta oleks piiratud viimase lepinguga?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Euroopa Kohtu pädevus

23 Hispaania valitsus kahtleb, kas Euroopa Kohus on pädev eelotsusetaotluse kohta otsust tegema, kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib oma küsimustega tegelikult saada tõlgendust erinevate liikmesriigi õigusnormide vahelise suhte kohta.

24 Seoses sellega olgu märgitud, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt puudub Euroopa Kohtul eelotsusemenetluses õigus tõlgendada riigisiseseid õigus- või haldusnorme (30. septembri 2020. aasta kohtuotsus CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, punkt 23 ja seal viidatud kohtupraktika).

25 Käesoleval juhul tuleb eelotsusetaotlust siiski mõista nii, et eelotsusetaotluse esitanud kohus ei palu Euroopa Kohtul tõlgendada kõnealuse kollektiivlepingu ja töötajate üldseaduse vahelist suhet, vaid esitab küsimuse, kas raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 ja direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid nagu selle kollektiivlepingu artikli 24 lõiked 2 ja 5 ning artikli 27 lõige 2.

26 Lisaks tuleb selle kindlaks tegemiseks, kas Euroopa Kohtul on pädevus vastata eelotsuse küsimustele, kontrollida, kas põhikohtuasjal on seos liidu õigusega (7. mai 2020. aasta kohtuotsus Parking ja Interplastics, C-267/19 ja C-323/19, EU:C:2020:351, punkt 27).

27 Sellega seoses piisab, kui märkida, et direktiiv 2001/23 ei ole põhikohtuasja suhtes vähemalt ilmselgelt kohaldamatu, mistõttu see on liidu õigusega seotud asjaolu, mis õigustab Euroopa Kohtu pädevust vastata eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele (vt analoogia alusel 7. mai 2020. aasta kohtuotsus Parking ja Interplastics, C-267/19 ja C-323/19, EU:C:2020:351, punkt 28).

28 Neil asjaoludel on Euroopa Kohtul pädevus käesolevale eelotsusetaotlusele vastata.

Eelotsuse küsimuste vastuvõetavus

29 Hispaania valitsus ja Euroopa Komisjon leiavad, et esitatud küsimused on vastuvõetamatud, kuna need on hüpoteetilised, kuivõrd puuduvad faktilised asjaolud, mis võimaldaksid Euroopa Kohtul neile vastata, ning kuna liikmesriigi õigusliku raamistiku kirjeldus ei ole täielik.

30 Sellega seoses tuleb korrata, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on liidu õiguse tõlgendamist puudutavad küsimused, mis liikmesriigi kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille täpsuse kontrollimine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne, eeldatavalt asjakohased. Euroopa Kohus võib liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotlusele vastamisest keelduda vaid siis, kui on ilmne, et taotletav liidu õiguse tõlgendus ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja tegelike asjaolude või esemega, kui küsimus on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi ja õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (30. jaanuari 2020. aasta kohtuotsus I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, punkt 56 ja seal viidatud kohtupraktika).

31 Samuti tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et liikmesriigi kohtule tarviliku liidu õiguse tõlgenduseni jõudmiseks on vaja, et asjaomane kohus määraks kindlaks esitatud küsimuste faktilise ja õigusliku raamistiku või vähemalt selgitaks küsimuste aluseks olevaid faktilisi olukordi.

Eelotsusetaotluses peavad lisaks olema ära näidatud täpsed põhjused, miks liikmesriigi kohtul tekkisid küsimused seoses liidu õiguse tõlgendamisega ning miks ta pidas Euroopa Kohtule eelotsusetaotluse esitamist vajalikuks (30. jaanuari 2020. aasta kohtuotsus I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, punkt 57 ja seal viidatud kohtupraktika).

32 Käesoleval juhul esitab eelotsusetaotluse esitanud kohus piisavalt nii oma taotluses kui ka vastuses Euroopa Kohtu teabenõudele mitte ainult põhjused, miks ta esitas Euroopa Kohtule küsimuse selle kohta, kuidas tuleb tõlgendada raamkokkuleppe klausli 4 lõiget 1 ja direktiivi 2001/23 artikli 3 lõiget 1, vaid ka põhjused, miks see tõlgendus on põhikohtuasja lahendamiseks vajalik.

33 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab nimelt, et nende liidu õigusnormidega on vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid nagu kõnealuse kollektiivlepingu artikli 24 lõiked 2 ja 5 ning artikli 27 lõige 2, mis näivad olevat põhikohtuasja lahendamisel asjakohased, kuivõrd põhikohtuasja hageja sõlmis kokku kuus nn *fijo de obra* lepingut, millest viimane on kehtinud enam kui seitse aastat. Nii on esiteks nii selle kollektiivlepingu artikli 24 lõige 2, mille kohaselt kindla töö tegemiseks sõlmitud leping on tähtajatu, kui ka selle artikli lõige 5, mis näeb ette seda liiki järjestikuste lepingute sõlmimise, eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates käesolevas asjas kohaldatavad. Teiseks nähtub eelotsusetaotlusest, et toimus töötajate üleminek avalike veevarustusteenuste hoolduslepingute alusel nimetatud kollektiivlepingu artikli 27 tähenduses.

34 Seega ei puudu taotletud tõlgendusel ilmselgelt igasugune seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega ning tõstatatud probleemid ei ole hüpoteetilised, vaid on seotud põhikohtuasja poolte vahelise vaidluse esemeks olevate asjaoludega, mille peab kindlaks tegema eelotsusetaotluse esitanud kohus.

35 Lisaks on Euroopa Kohtule teada faktilised ja õiguslikud asjaolud, mis on vajalikud eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele tarviliku vastuse andmiseks. Nimelt on tuvastatud, et põhikohtuasja hageja sõlmis Obras y Servicios Públicosega järjestikusi lepinguid, ja eelotsusetaotlusest nähtub, et need on nn *fijo de obra* lepingud. Lisaks, mis puudutab asjakohaste liikmesriigi õigusnormide kohaldamist, siis peab Euroopa Kohus lähtuma olukorrast, mida nimetatud kohus peab tuvastatuks (vt selle kohta 8. juuni 2016. aasta kohtuotsus Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).

36 Eespool toodud kaalutlusi arvestades on eelotsuse küsimused vastuvõetavad.

Sisulised küsimused

Esimene ja teine küsimus

37 Esmalt tuleb märkida, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on ELTL artiklis 267 sätestatud liikmesriigi kohtute ja Euroopa Kohtu vahelises koostöömenetluses Euroopa Kohtu ülesanne anda liikmesriigi kohtule tarvilik vastus, mis võimaldaks viimasel poolelioleva kohtuasja lahendada. Seda arvestades tuleb Euroopa Kohtul temale esitatud küsimused vajaduse korral ümber sõnastada. Asjaolu, et liikmesriigi kohus on eelotsuse küsimuses vormiliselt viidanud liidu õiguse teatavatele sätetele, ei takista Euroopa Kohut esitamast sellele kohtule kogu tõlgenduslikku teavet, mis võib viimasel aidata menetletavat kohtuasja lahendada, olenemata sellest, kas liikmesriigi kohus on neile aspektidele oma küsimustes viidanud või mitte. Euroopa Kohus võib selleks liikmesriigi kohtu esitatud materjalist ja eelkõige eelotsusetaotluse põhjendusest valida

need liidu õiguse aspektid, mis vajavad vaidluse eset silmas pidades tõlgendamist (23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Land Niedersachsen (varasemad asjakohase töö tegemise perioodid), C-710/18, EU:C:2020:299, punkt 18 ja seal viidatud kohtupraktika).

38 Esimese ja teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 ja direktiivi 2001/23 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid, mis võimaldavad erandina liikmesriigi õiguses ette nähtud üldisest korrast sõlmida tähtajalisi järjestikuseid nn *fijo de obra* lepinguid, olenemata nende kestusest.

39 Esiteks tuleb märkida, et kuigi eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab oma esimeses ja teises küsimuses sellele direktiivile, käsitlevad põhjendused, mis ta selle kohta esitab, tegelikult kolmandat küsimust, kuivõrd need puudutavad kõnealuse kollektiivlepingu artikli 27 lõiget 2, mistõttu nimetatud kohtu esitatud kaalutlusi, mis käsitlevad nimetatud direktiivi, analüüsitakse viimati nimetatud küsimuse raames.

40 Teiseks ei saa vastupidi sellele, mida leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, raamkokkuleppe klausli 4 lõige 1 olla kohaldatav sellises olukorras, nagu on kõne all põhikohtuasjas.

41 Nimelt viitab see kohus, ilma et ta oleks siiski põhjalikult analüüsinud tingimusi, mis võimaldaksid asjakohaseid võrdlusaluseid kvalifitseerida, mis on asjakohane tema läbiviidud võrdlemisel, nende tähtajaliste töötajate diskrimineerimisele – seda klauslit rikkudes –, kes sarnaselt põhikohtuasja hagejaga on sõlminud rea järjestikusi nn *fijo de obra* lepinguid, võrreldes tähtajaliste töötajatega, kes on sõlminud lepingud tööülesande täitmiseks ja kes omandavad selliste järjestikuste lepingute sõlmimise järel, kui nende kestus kokku on üle kolme aasta, alalise töötaja staatuse. Need kahte liiki tähtajalised töötajad on nimetatud klausli tähenduses võrreldavas olukorras.

42 Euroopa Kohtu praktikast tuleneb aga, et kuna raamkokkuleppega rakendati ja täpsustati diskrimineerimiskeelu põhimõtet vaid osas, mis puudutab võrreldavas olukorras olevate tähtajaliste ja tähtajatute töölepingutega töötajate erinevat kohtlemist, siis ei kuulu tähtajalise töölepinguga töötajate erinevate kategooriate võimalik erinev kohtlemine selles kokkuleppes tunnustatud diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamisalasse (22. jaanuari 2020. aasta kohtuotsus Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika).

43 Seevastu, nagu väidab komisjon, seisneb põhikohtuasjaga olemuslikult seotud probleem selles, kas tähtajalisi nn *fijo de obra* lepinguid võidakse kuritarvitada. Selles olukorras ja eelotsusetaotluse esitanud kohtu esiletoodud asjaolusid arvestades tuleb selleks, et anda eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilik tõlgendusteave, esimene ja teine küsimus ümber sõnastada.

44 Eelotsusetaotlusest nähtub nimelt, et Juzgado de lo Social n°°14 de Madrid (Madridi töökohus nr 14) soovib nende küsimustega tegelikult teada, kas raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid – nagu on kõne all põhikohtuasjas –, mille kohaselt võib tähtajalisi nn *fijo de obra* töölepinguid sõlmida järjestikku, mistõttu töötajatel, kes sellised lepingud on sõlminud, säilib nende staatus tähtajalise töötajana määramata ajaks, või vastupidi, kui nende lepingute uuendamist võib lugeda selle klausli punkti 1 alapunkti a tähenduses „objektiivsetel alustel“ õigustatuks vaid põhjusel, et neis liikmesriigi õigusnormides on ette nähtud, et nimetatud lepingud sõlmitakse üldjuhul ainult ühe ehitusobjekti kohta, olenemata töö kestusest sellel.

45 Sellega seoses tuleb korrata, et raamkokkuleppe klausli 5 punktiga 1 on järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kuritarvitamise vältimiseks pandud liikmesriikidele kohustus kehtestada tõhusalt ja siduvalt vähemalt üks selles loetletud meetmetest, juhul kui riigisiseses õiguses samaväärsed juriidilised meetmed puuduvad. Selle klausli 5 punkti 1 alapunktides a–c loetletud meetmed, mida on kolm, puudutavad vastavalt objektiivseid aluseid, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete pikendamist, nende järjestikuste töölepingute või töösuhete maksimaalset kogukestust ja nende pikendamiste arvu (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 54 ja seal viidatud kohtupraktika).

46 Liikmesriikidel on selles suhtes kaalutlusruum, kuna neil on võimalik valida, kas kasutada üht või mitut klausli 5 punkti 1 alapunktides a–c loetletud meedet või tugineda samaväärsetele olemasolevatele juriidilistele meetmetele, arvestades konkreetsete sektorite ja/või töötajate kategooriate vajadusi. Selleks on raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 liikmesriikidele seatud üldine eesmärk vältida selliseid kuritarvitusi, jättes neile selle saavutamise vahendite suhtes valikuvõimaluse tingimusel, et nad ei sea seda kaalutlusruumi kasutades ohtu selle raamkokkuleppe eesmärki või soovitavat toimet (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punktid 55 ja 56 ning seal viidatud kohtupraktika).

47 Raamkokkuleppe klauslis 5 ei ole ette nähtud konkreetseid sanktsioone, kui kuritarvitused on tuvastatud. Sellisel juhul peavad liikmesriigi ametiasutused võtma meetmed, mis ei pea olema mitte ainult proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga, et tagada selle raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 57 ja seal viidatud kohtupraktika).

48 Niisiis ei sea raamkokkuleppe klausel 5 liikmesriikidele üldist kohustust, et tähtajalised töölepingud muudetakse tähtajatuteks lepinguteks. Asjaomase liikmesriigi õiguskorras peab siiski sisalduma teine tõhus meede, et vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitamist ja vajaduse korral selle eest karistada (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 58 ja seal viidatud kohtupraktika).

49 Kui järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamist on kuritarvitatud, peab selle kuritarvituse nõuetekohaseks karistamiseks ja liidu 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 liikmesriigid nimelt „jõustavad [selle] direktiivi järgimiseks vajalikud normid“ (vt analoogia alusel 11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 59 ja seal viidatud kohtupraktika).

50 Lisaks on oluline korrata, et Euroopa Kohtu pädevuses ei ole tõlgendada riigisisese õiguse sätteid, kuna see on üksnes pädevate liikmesriigi kohtute ülesanne, kes peavad kindlaks tegema, kas kohaldamisele kuuluvad riigisisesed õigusnormid vastavad raamkokkuleppe klauslis 5 toodud nõuetele (vt analoogia alusel 11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).

51 Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus vaidluse all oleval juhtumil hindama, mil määral võimaldavad riigisisese õiguse asjakohaste sätete kohaldamise tingimused ja nende tõhus rakendamine käsitada neid sobiva meetmena, selleks et vältida ja vajaduse korral karistada kuritarvitusi järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisel (vt analoogia alusel 11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 61 ja seal viidatud kohtupraktika).

52 Euroopa Kohus võib siiski eelotsusetaotluse suhtes otsust langetades vajaduse korral esitada täpsustused, mis annavad eelotsusetaotluse esitanud kohtule juhised oma hinnangu andmisel (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M.V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 62 ja seal viidatud kohtupraktika).

53 Selles kontekstis tuleb kontrollida, kas põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisesed õigusnormid, see tähendab kõnealuse kollektiivlepingu artikli 24 lõiked 2 ja 5, mis lubavad eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates sõlmida ehitusvaldkonnas järjestikusi tähtajalisi nn *fijo de obra* töölepinguid, võib olla üks raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides a–c nimetatud meetmetest.

54 Esiteks näib, et selle kollektiivlepingu artikli 24 lõigetes 2 ja 5 ei ole nn *fijo de obra* lepingute puhul ette nähtud „järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalset kogukestust“ selle klausli punkti 1 alapunkti b tähenduses. Nimetatud kollektiivlepingu artikli 24 lõikest 2 nähtub vastupidi sõnaselgelt, et nn *fijo de obra* lepingud sõlmitakse sõltumata nende kestusest.

55 Kui aga õiguslik ja faktiline raamistik on määratletud eelotsusetaotluse esitanud kohtu vastutusel ja kui Euroopa Kohtu ülesanne ei ole kontrollida nende täpsust, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktides 30 ja 35 viidatud kohtupraktikast, siis tuleb märkida, et Hispaania valitsuse kirjalikest seisukohtadest nähtub, et kõnealuse kollektiivlepingu artikli 24 lõige 3 võib kujutada endast meedet, mille eesmärk on vältida, et järjestikusi tähtajalisi töölepinguid kasutatakse kuritarvitavalt raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses, ning kehtestada eelkõige „järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus“ selle klausli punkti 1 alapunkti b tähenduses, mistõttu sellega piiratakse samale ettevõtjale erinevatel objektidel samas provintsis teenuste osutamist kolme järjestikuse aastaga, välja arvatud erandlikud tingimused.

56 Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus käesoleva kohtuotsuse punktis 51 viidatud kohtupraktika alusel kontrollima, kas see meede on käesoleval juhul sobiv meede ennetamaks, et järjestikusi tähtajalisi töölepinguid kasutatakse kuritarvitavalt nimetatud klausli tähenduses.

57 Teiseks, kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist, ei ole olemas sellist riigisisest meedet, mis kehtestaks „uuendamiste maksimaalse arvu“ raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti c tähenduses.

58 Kolmandaks tuleb kontrollida, kas põhikohtuasjas kõne all olevates riigisisestes õigusnormides on ette nähtud meede, mis kuulub järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete „uuendamist õigustavate objektiivsete aluste“ hulka raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a tähenduses.

59 Siinkohal nähtub Euroopa Kohtu praktikast, et mõistet „objektiivsed alused“ raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a tähenduses tuleb mõista nii, et sellega on silmas peetud täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust ning mis sellest lähtuvalt õigustavad järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist selles konkreetses olukorras. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks asjaomased lepingud

on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest tunnustest või – kui see on asjakohane – liikmesriigi sotsiaalpoliitika õiguspärase eesmärgi taotlemisest (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 66 ja seal viidatud kohtupraktika).

60 Käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis viidatud nõuetega ei ole seevastu kooskõlas selline riigisisene õigusnorm, mis piirdub järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise lubamisega seaduse või määrusega üldisel ja abstraktsel viisil (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 67 ja seal viidatud kohtupraktika).

61 Nimelt ei võimalda selline puhtformaalne norm välja selgitada objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, mille alusel kontrollida, kas selliste lepingute pikendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele ning on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik. Selline norm kannab endas seega reaalset ohtu, et seda tüüpi lepinguid võidakse kuritarvitada, ega ole seega kooskõlas raamkokkuleppe eesmärgi ja soovitava toimega (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 68 ja seal viidatud kohtupraktika).

62 Lisaks sellele, nagu Euroopa Kohus on korduvalt otsustanud, ei ole tähtajaliste töölepingute või töösuhete uuendamine, millega kaetakse vajadusi, mis ei ole tegelikkuses ajutised, vaid püsivad ja kestvad, raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a kohaselt õigustatud, sest tähtajaliste töölepingute või -suhete selline kasutamine oleks otseselt vastuolus eeldusega, millele tugineb raamkokkulepe ja mille kohaselt on töösuhete tavaline vorm määramata tähtajaga töölepingud, isegi kui tähtajalised töölepingud on tüüpiline töötamise vorm teatavate sektorite või kutse- ja tegevusalade puhul (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 76 ja seal viidatud kohtupraktika).

63 Raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a järgimine nõuab seega, et kontrollitaks konkreetselt, et järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete uuendamise eesmärk on katta ajutisi vajadusi ning et sellist riigisisese õiguse sätet, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei kasutata tegelikult selleks, et rahuldada tööandja püsivat ja kestvat vajadust töötajate järele (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 77 ja seal viidatud kohtupraktika).

64 Selleks tuleb iga üksikjuhtumi korral uurida kõiki juhtumi asjaolusid, võttes eeskätt arvesse sama isikuga või sama töö tegemiseks sõlmitud selliste järjestikuste töölepingute arvu, et välistada tähtajaliste töölepingute või -suhete – isegi kui need on näiliselt sõlmitud rahuldamaks vajadust asendavate töötajate järele – kuritarvituslikku kasutamist tööandjate poolt (26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 102 ja seal viidatud kohtupraktika).

65 Mis puutub põhikohtuasja, siis nagu rõhutab eelotsusetaotluse esitanud kohus, nähtub vaadeldava kollektiivlepingu artikli 24 lõikest 2, et kindla töö tegemiseks sõlmitud lepingud sõlmitakse tavaliselt ainult ühe ehitusobjekti kohta, sõltumata tööde kestusest sellel. Selle artikli lõikes 5 on sätestatud, et „[k]ui [töötajad] võetakse […] erinevatel töökohtadel katkemata või katkestustega tööle vähemalt kahe nn *fijo de obra* töölepingu alusel, mis on sõlmitud sama ettevõtjaga […], ei tähenda see […] alalise töötaja staatuse omandamist“.

66 Nii võimaldab selle kollektiivlepingu artikkel 24 sõlmida järjestikuseid tähtajalisi nn *fijo de obra* töölepinguid, kuid põhimõtteliselt on asjaomase töötaja töötamine iga sõlmitud lepingu puhul piiratud ainult ühe ehitusobjektiga. See lepingute piiramine ainult ühe ehitusobjektiga on

eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud andmetel ainus seda liiki lepingute jaoks ette nähtud meede, mis võib kujutada endast „objektiivset alust“ raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses.

67 Neil asjaoludel tuleb arvesse võtta Obras y Servicios Públicose, Acciona Agua ja Hispaania valitsuse esitatud seisukohti, mille kohaselt seaduse 32/2006 kolmas lisasäte ja töötajate üldseaduse kolmas lisasäte tunnustavad ehitussektori eripärasid ja vajadust kehtestada sobivamad erikriteeriumid viitega kollektiivläbirääkimistele, mille eesmärk on kohandada tähtajalist töölepingut niisuguste klauslitega kindlalt määratletud tööle või teenuse osutamisele, millega tagatakse töötajate töökohtade stabiilsus ning ka parem töötervishoid. Just seda pädevust kasutades nähti kõnealuse kollektiivlepinguga ette nn *fijo de obra* leping, milles on seda liiki järjestikuste lepingute kuritarvitamise ohu korral ette nähtud kriteeriumid eesmärgiga vältida kuritarvitusi.

68 Isegi kui asjaolu, et töötaja on määratud „ühele ehitusobjektile“, võib ehitussektori eripärasid arvestades kujutada endast „täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust“ käesoleva kohtuotsuse punktis 59 viidatud kohtupraktika tähenduses, tuleb märkida, et kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist, siis ei saa asuda seisukohale, et kõnealuse kollektiivlepingu artikkel 24 õigustab järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist käesoleva kohtuotsuse punktides 60 ja 61 viidatud kohtupraktika tähenduses, kuivõrd see artikkel kätkeb endas tegelikku ohtu, et seda liiki lepinguid kasutatakse kuritarvitavalt.

69 Nimetatud artikli lõike 2 kohaselt on nn *fijo de obra* lepingu sõlmimine üksnes „tavaliselt“ piiratud ainult ühe ehitusobjektiga, mistõttu see säte ei välista võimalust sõlmida selline leping mitme ehitusobjekti kohta. Lisaks lubab sama artikli lõige 5 sõlmida sama ettevõtjaga mitu sellist lepingut erinevate ehitusobjektide kohta. Seega näib, et kui lepingu piiramine ainult ühe ehitusobjektiga, mis on ette nähtud nimetatud lõikes 2, kehtib iga nn *fijo de obra* lepingu suhtes eraldi, siis võib selle lõike 5 kohaselt sõlmida järjest erinevate ehitusobjektide kohta mitu seda liiki lepingut.

70 Igal juhul tuleb sarnaselt komisjoniga tõdeda, et sellistest õigusnormidest, nagu on ette nähtud selle kollektiivlepingu artikli 24 lõigetes 2 ja 5, mille kohaselt iga üksik töölevõtmine on põhimõtteliselt piiratud asjaomase töötaja töötamisega ainult ühel ehitusobjektil, kuid mis võimaldab nn *fijo de obra* lepinguid määramata ajaks pikendada, mis tuleneb nende järjestikuste töölepingute koosmõjust või isegi nende ühendamisest, nähtub, et see töötaja täidab tegelikult püsivalt ja kestvalt tööülesandeid, mis kuuluvad tema tööandjaks oleva üksuse või ettevõtja tavapärase tegevuse hulka.

71 Põhikohtuasjas käsitletav olukord ilmestab suurepäraselt seda järeldust, kuna põhikohtuasja hageja sõlmis Obras y Servicios Públicosega kuus järjestikust nn *fijo de obra* lepingut kogukestusega üle 25 aasta.

72 Käesoleva kohtuotsuse punktides 62–64 viidatud kohtupraktika kohaselt järeldub sellest, et sellised liikmesriigi õigusnormid – nagu on kõne all põhikohtuasjas –, mis võimaldavad katta vajadusi, mis ei ole mitte ajutised, vaid vastupidi püsivad ja kestvad, ei ole raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a alusel õigustatud.

73 Neil asjaoludel, tingimusel et puuduvad „samaväärsed juriidilised meetmed kuritarvituste vältimiseks“ selle raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses, mis raamiksid nn *fijo de obra* lepinguid – mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus –, ei ole niisugused õigusnormid sellist laadi, et vältida kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest. Selle analüüsi raames tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtul eelkõige kontrollida, kas – nagu väidavad Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua – tähtajalistele töötajatele, kes töötavad nn *fijo de obra* lepingu alusel, makstakse töölepingute lõpetamise hüvitist ning kas selline hüvitis on sobiv, et ennetada ja vajaduse korral karistada selliste kuritarvituste eest, ning kas seda saab lugeda „samaväärseks juriidiliseks meetmeks“ nimetatud klausli 5 punkti 1 tähenduses.

74 Sellega seoses tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on otsustanud, et selleks, et tegemist oleks „samaväärse juriidilise meetmega“ raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses, peab hüvitise maksmise eesmärk olema konkreetselt järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamise kompenseerimine. Veel on vaja, et makstav hüvitis ei oleks mitte ainult proportsionaalne, vaid ka piisavalt tõhus ja hoiatava mõjuga, et tagada selle klausli täielik toime (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punktid 103 ja 104 ning seal viidatud kohtupraktika).

75 Tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on juba varem väljendanud seisukohta, et raamkokkuleppe klausli 5 lõige 1 ei ole tingimusteta ja piisavalt täpne selleks, et isik saaks sellele liikmesriigi kohtus tugineda. Nii ei saa aga sellisele liidu õigusnormile, millel vahetut õigusmõju ei ole, tugineda liidu õiguse kohaldamisalasse jäävas kohtuvaidluses, et jätta kohaldamata selle õigusnormiga vastuolus olev riigisisene õigusnorm. Seega ei ole liikmesriigi kohus kohustatud jätma kohaldamata oma riigisisese õiguse sätet, mis on vastuolus selle klausliga (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punktid 118–120 ja seal viidatud kohtupraktika).

76 See täpsustatud, tuleb meeles pidada, et liikmesriigi kohtud peavad riigisisese õiguse kohaldamisel seda õigust tõlgendama võimalikult suures ulatuses asjaomase direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiiviga silmas peetud tulemus ning seeläbi täita ELTL artikli 288 kolmanda lõigu nõudeid (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 121 ja seal viidatud kohtupraktika).

77 Liikmesriigi kohtu kohustust viidata asjakohaste riigisiseste õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel direktiivis sätestatule piiravad küll õiguse üldpõhimõtted, eelkõige õiguskindluse ja tagasiulatuva jõu puudumise põhimõte, ning see ei või olla aluseks riigisisese õiguse *contra legem* tõlgendusele (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 123 ja seal viidatud kohtupraktika).

78 Kooskõlalise tõlgendamise põhimõte nõuab siiski, et liikmesriigi kohus teeb kõik, mis on tema pädevuses, arvestades riigisisest õigust tervikuna ning kasutades selles tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada asjaomase direktiivi täielik toime ja saavutada selle eesmärgiga kooskõlas olev tulemus (19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 124 ja seal viidatud kohtupraktika).

79 Seega on eelkõige eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne kontrollida, kas Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) kohtupraktika võimaldab kõnealuseid liikmesriigi õigusnorme nii tõlgendada. Komisjoni arvates kohaldab viimati nimetatud kohus töötajate üldseaduse artikli 15

lõikes 5 ette nähtud tähtaegu nn *fijo de obra* lepingutele, mida reguleerib kõnealune kollektiivleping, mistõttu kui töötaja on sõlminud vähemalt kaks seda liiki lepingut ja kui selles sättes ette nähtud seadusest tulenev tähtaeg on möödunud, omandab ta tähtajatu töötaja staatuse.

80 Eespool esitatud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele ja teisele küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigi kohtu ülesanne on kõigi kohaldatavate riigisisese õiguse sätete alusel hinnata, kas kolme järjestikuse aasta piirang – välja arvatud erandlikud tingimused – nn *fijo de obra* lepingute alusel tähtajaliste töötajate töölevõtmisel sama ettevõtja poolt erinevatel töökohtadel, mis asuvad samas provintsis, ning neile töötajatele töölepingu lõppemise hüvitise andmine – tingimusel, et see liikmesriigi kohus tuvastab, et need meetmed võetakse tõepoolest nimetatud töötajaid silmas pidades – on sobivad meetmed, et vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kasutamisest tulenevat kuritarvitamist ja vajaduse korral selle eest karistada, või „samaväärsed juriidilised meetmed“ selle klausli 5 punkti 1 tähenduses. Igal juhul ei tohi asjaomase liikmesriigi pädevad asutused selliseid liikmesriigi õigusnorme kohaldada selliselt, et järjestikuste tähtajaliste nn *fijo de obra* töölepingute uuendamist loetakse selle raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses „objektiivsetel alustel“ õigustatuks üksnes sel põhjusel, et iga selline leping sõlmitakse tavaliselt ainult ühe ehitusobjekti kohta, olenemata tööde kestusest sellel, kui sellised õigusnormid ei takista tegelikult asjaomasel tööandjal katta sellise uuendamise abil püsivaid ja kestvaid vajadusi töötajate järele.

Kolmas küsimus

81 Kolmanda küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt, kas direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugused riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt töötajate hankelepingute raames üleminekul piirduvad üleläinud töötaja õigused ja kohustused, mida üleandev ettevõtja peab järgima, üksnes nende õiguste ja kohustustega, mis tulenevad viimasest lepingust, mille see töötaja oli sõlminud hankesuhtest lahkuva ettevõtjaga.

82 Esiteks on direktiiv 2001/23 selle artikli 1 lõike 1 punkti a kohaselt kohaldatav ettevõtja, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena.

83 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast tuleneb selles osas, et direktiivi 2001/23 kohaldatakse nimelt alati, kui lepinguliste suhete kontekstis muutub ettevõtja tegevuse eest vastutav füüsiline või juriidiline isik, kes on ettevõtja töötajatele tööandjaks. Seega ei ole direktiivi 2001/23 kohaldamiseks vaja, et üleandja ja omandaja vahel oleks otsene lepinguline suhe, kuna üleminek võib toimuda kolmanda isiku vahendusel (11. juuli 2018. aasta kohtuotsus Somoza Hermo ja Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).

84 Selles kontekstis tuleb märkida, et vastupidi sellele, mida sisuliselt väidavad Acciona Agua ja Hispaania valitsus, ei välista see asjaolu, et käesoleval juhul on tegemist töötajate üleminekuga hankelepingu sõlmimise tulemusena, mille raames hankesuhtesse astuv ettevõtja võttis üle olulise osa töötajatest, kelle hankesuhtest lahkuv ettevõtja oli selle hankelepingu täitmiseks tööle võtnud, direktiivi 2001/23 kohaldamist.

85 Esmalt, Euroopa Kohus on nimelt leidnud, et direktiivi 2001/23 kohaldamisalast ei jää välja ettevõtte üleminek, mis ei toimu mitte poolte ühisel tahtel, vaid avaliku võimu ühepoolse otsuse alusel (20. juuli 2017. aasta kohtuotsus Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

86 Seejärel ei mõjuta see asjaolu, et puudub lepinguline seos kahe ettevõtja vahel, kellega järjestikku sõlmiti hankelepingud, kuidagi seda, kas direktiiv 2001/23 on kohaldatav või mitte sellise olukorra suhtes, nagu on kõne all põhikohtuasjas (vt selle kohta 11. juuli 2018. aasta kohtuotsus Somoza Hermo ja Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punkt 28).

87 Lõpuks, kuigi Acciona Agua oli kohustatud töötajad üle võtma kollektiivlepingu alusel, ei mõjuta see asjaolu seda, et üleminek puudutab majandusüksust (vt analoogia alusel 11. juuli 2018. aasta kohtuotsus Somoza Hermo ja Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punkt 38).

88 Teiseks on üleminek kõnealuse direktiivi artikli 1 lõike 1 punkti b kohaselt oma identiteedi säilitava majandusüksuse üleminek, mis tähendab ressursside organiseeritud koondamist, mille eesmärk on majandustegevus põhi- või kõrvaltegevusena. Mõiste „üksus“ tähendab siin inimeste ja vara organiseeritud kogumit, mis võimaldab konkreetse eesmärgiga majandustegevuse elluviimist (27. veebruari 2020. aasta kohtuotsus Grafe ja Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punkt 22).

89 Euroopa Kohtu praktikast tuleneb, et selle kindlakstegemisel, kas tegemist on taolise üleminekuga, on otsustav kriteerium see, kas asjaomane üksus säilitab oma identiteedi, mis tuleneb eelkõige sellest, et tema tegevus kas jätkub reaalselt või seda alustatakse uuesti (27. veebruari 2020. aasta kohtuotsus Grafe ja Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punkt 23 ja seal viidatud kohtupraktika).

90 Selleks et otsustada, kas see tingimus on täidetud, tuleb arvestada kõiki kõnealust toimingut iseloomustavaid faktilisi asjaolusid, sealhulgas eelkõige ettevõtte või käitise tüüpi; seda, kas materiaalne vara, see tähendab ehitised ja vallasvara on üle läinud või mitte; immateriaalse vara väärtust ülemineku ajal; seda, kas uus tööandja võttis üle suurema osa töötajaid või mitte; seda, kas toimus klientide üleminek või mitte, samuti enne ja pärast üleminekut teostatud tegevuse sarnasust, ning seda, kas tegevus oli vahepeal peatatud, ja kui, siis kui kaua. Siiski on need tingimused vaid kohustusliku tervikliku hindamise üksikelemendid ning seega ei saa neid hinnata eraldiseisvana (27. veebruari 2020. aasta kohtuotsus Grafe ja Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika).

91 Euroopa Kohus on eelkõige märkinud, et liikmesriigi kohus peab asjaomast tehingut iseloomustavate faktiliste asjaolude hindamisel võtma eeskätt arvesse asjaomase ettevõtja või ettevõtte tüüpi. Järelikult varieerub igale direktiivi 2001/23 tähenduses ülemineku kriteeriumile omistatav tähtsus tingimata sõltuvalt teostatud tegevusest või ka ettevõtjas või ettevõttes või asjaomase ettevõtte osas kasutatud tootmis- või käitamismeetoditest (11. juuli 2018. aasta kohtuotsus Somoza Hermo ja Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punktid 31 ja 32 ning seal viidatud kohtupraktika).

92 Euroopa Kohus on juba märkinud, et majandusüksus võib teatud sektorites toimida märkimisväärse materiaalse või immateriaalse varata, mistõttu sellise üksuse identiteedi säilimine tema suhtes tehtud tehingu järel ei saa seega sõltuda sellise vara üleminekust (11. juuli 2018. aasta kohtuotsus Somoza Hermo ja Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).

93 Euroopa Kohus on nii otsustanud, et kuna teatavates sektorites, kus tegevus põhineb peamiselt tööjõul, millega on tegemist eelkõige juhul, kui tegevuse jaoks ei ole vaja spetsiifilist materiaalset vara, võib ühisest tegevusest tulenevalt kestvalt seotud töötajate rühm moodustada majandusüksuse, selline üksus võib säilitada oma identiteedi ülemineku järel, kui uus tööandja ei piirdu kõnealuse tegevuse jätkamisega, vaid võtab ka üle nii arvult kui ka oskustelt olulise osa töötajatest, kelle tema eelkäija oli määranud konkreetselt seda ülesannet täitma. Sellisel juhul omandab uus tööandja nimelt vara organiseeritud kogumi, mis võimaldab tal üleandjast ettevõtja kogu või osa tegevust stabiilselt jätkata (11. juuli 2018. aasta kohtuotsus Somoza Hermo ja Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, punktid 34 ja 35 ning seal viidatud kohtupraktika).

94 Eeltoodust nähtub, et kuna ettevõtte ülemineku kindlakstegemine nõuab teatud hulga faktiliste asjaolude tuvastamist, siis peab seda konkreetsel juhul hindama liikmesriigi kohus, võttes arvesse Euroopa Kohtu välja töötatud kriteeriume ning direktiivi 2001/23 eesmärke, mis on eelkõige nimetatud direktiivi põhjenduses 3 (27. veebruari 2020. aasta kohtuotsus Grafe ja Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).

95 Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab järelikult eeltoodud kaalutlusi arvestades ja kõiki põhikohtuasjas kõnealust toimingut iseloomustavaid faktilisi asjaolusid arvesse võttes andma hinnangu sellele, kas seda toimingut tuleb käsitada ettevõtte üleminekuna direktiivi 2001/23 tähenduses.

96 Selleks peab ta eelkõige kontrollima, kas – nagu ta eelotsusetaotluses märgib – põhikohtuasjas kõne all olev tegevus ei nõua erivarustust ja põhineb seega peamiselt tööjõul või vastupidi, nagu väidavad Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, ei saa seda tegevust kvalifitseerida peamiselt tööjõul põhinevaks tegevuseks, kuna selle puhul on tegemist selgelt kõrvaltegevusega materiaalse vara suhtes, mida on vaja asjaomase riigihanke teostamiseks, ning kuna neid ei ole üle antud.

97 Neid asjaolusid arvestades tuleb esiteks täpsustada, et lisaks juhtumile, kus tegevus põhineb peamiselt tööjõul, mida on silmas peetud käesoleva kohtuotsuse punktis 93 viidatud kohtupraktikas, ei takista materiaalse vara ülemineku puudumine sellises olukorras, milles materiaalse vara nagu hooned ja vallasvara üleminek ei ole asjassepuutuva üksuse nõuetekohaseks toimimiseks vältimatu või milles tööjõul ja materiaalsel varal on selle üksuse nõuetekohase toimimise seisukohast võrdne tähtsus ning hankesuhtesse astuv ettevõtja jätkab hankesuhtest lahkuva ettevõtja tegevust ja võtab üle olulise osa selle töötajatest, selle otsustamist, et majandusüksuse identiteet võib pärast üleminekut alles jääda, mistõttu tuleks asuda seisukohale, et on toimunud „ettevõtte üleminek“ direktiivi 2001/23 artikli 1 lõike 1 tähenduses.

98 See lahendus ei ole nimelt kooskõlas mitte ainult selle direktiivi ülesehituse ja edendatavate eesmärkidega, mis on esitatud eelkõige selle põhjenduses 3 ja mis seisnevad töötajate kaitses tööandja muutumise korral, et tagada nende õiguste säilimine, vaid ka käesoleva kohtuotsuse punktis 92 viidatud kohtupraktikaga, mille kohaselt ei saa majandusüksuse – mis võib toimida märkimisväärse materiaalse või immateriaalse varata – identiteedi säilimine tema suhtes tehtud tehingu järel sõltuda sellise vara üleminekust.

99 Teiseks on oluline meenutada Euroopa Kohtu praktikat, mille kohaselt juhul, kui selliseid varasid, mis on üksuse nõuetekohaseks toimimiseks hädavajalikud, ei ole hankesuhtest lahkuv ettevõtja hankesuhtesse astuvale ettevõtjale olulisel määral üle andnud, siis tuleb järeldada, et üksuse identiteet ei säili (vt selle kohta 25. jaanuari 2001. aasta kohtuotsus Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, punkt 42).

100 Sellest kohtupraktikast ei saa siiski järeldada, et materiaalse vara üleminekut tuleb pidada *in abstracto* ainsaks otsustavaks teguriks sellise ettevõtte üleminekul, mille tegevus puudutab sektorit, milles materiaalne vara aitab oluliselt kaasa selle tegevuse teostamisele. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab seega võtma arvesse tema menetluses oleva kohtuasja konkreetseid asjaolusid, et teha kindlaks, kas käitusvahendite ülevõtmata jätmise tõttu on ettevõtte üleminek välistatud (vt selle kohta 27. veebruari 2020. aasta kohtuotsus Grafe ja Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, punktid 30 ja 31).

101 Kolmandaks on direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimeses lõigus ette nähtud põhimõte, et üleandja töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused, mis kehtivad ülemineku kuupäeval, lähevad üle omandajale.

102 Selle kohta tuleb kõigepealt meelde tuletada, et direktiivi 2001/23 eesmärk on tagada töötajate õiguste kaitse tööandja vahetumise korral nii, et neil oleks võimalik jätkata uue tööandja juures töötamist samadel tingimustel, nagu oli kokku lepitud võõrandajaga. Selle direktiivi eesmärk on tagada nii palju kui võimalik töölepingute või töösuhete jätkumine omandajaga ilma muudatusteta, et takistada töötajate asetamist vähem soodsasse olukorda ainuüksi ülemineku tõttu. Seevastu ei saa nimetatud direktiivile tulemuslikult viidata selleks, et saavutada töö tasustamise või töötingimuste paremaks muutumine ettevõtte ülemineku käigus (26. märtsi 2020. aasta kohtuotsus ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).

103 Euroopa Kohus täpsustas peale selle, et kuigi direktiivi 2001/23 eesmärgi kohaselt tuleb kaitsta nende töötajate huve, keda üleminek puudutab, ei või sellegipoolest jätta tähelepanuta omandaja huve, kes peab olema suuteline läbi viima tegevuse jätkamiseks vajalikke kohandusi ja muudatusi. Selle direktiivi eesmärk ei ole üksnes kaitsta ettevõtte ülemineku korral töötajate huve, vaid tagada ka õiglane tasakaal ühelt poolt töötajate ja teiselt poolt omandaja huvide vahel (26. märtsi 2020. aasta kohtuotsus ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

104 Käesoleval juhul nähtub kõnealuse kollektiivlepingu artikli 27 lõike 2 esimesest lõigust, et hankesuhtesse astuv ettevõtja peab järgima üleläinud töötajate tunnustatud õigusi ja kohustusi töösuhtes hankesuhtest lahkuva ettevõtjaga. Lisaks on selle kollektiivlepingu artikli 27 lõike 2 teise lõigu kohaselt need õigused ja kohustused piiratud üksnes nende õigustega, mis tulenevad selle töötaja ja hankesuhtest lahkuva ettevõtja vahel sõlmitud viimasest lepingust, ilma et hankesuhtesse astuv ettevõtja oleks seotud mõne varasema lepinguga või kokkuleppega, eriti seoses töötatud tööstaaži ülevõtmisega, välja arvatud juhul, kui töötaja õigusi on juba enne üleminekut jõustunud kohtuotsusega tunnustatud ja kui need õigused on hankesuhtesse astuvale ettevõtjale nimetatud kollektiivlepingu artiklis 27 kehtestatud tähtajal ja tingimustel teatavaks tehtud.

105 Eelotsusetaotluse esitanud kohus väljendab selles kontekstis kahtlust, kas sama kollektiivlepingu artikli 27 lõike 2 teine lõik on kooskõlas direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimese lõiguga.

106 Neil asjaoludel tuleb tõdeda, et töötaja õiguste tunnustamise piiramine töösuhetes hankesuhtesse astuva ettevõtjaga nende õigustega, mis tulenevad hankesuhtest lahkuva ettevõtjaga sõlmitud viimasest lepingust, tähendab just nende õiguste säilitamist töötajate üleminekul, mis vastab selle direktiivi eesmärgile tagada töötajate õiguste kaitse tööandja vahetumise korral, võimaldades neil

jätkata uue tööandja juures töötamist samadel tingimustel, milles on kokku lepitud üleandva ettevõtjaga. Lisaks ei piira see säte mitte ainult üleviidud töötaja õigusi, vaid ka kohustusi, mis tulenevad hankesuhtest lahkuva ettevõtjaga sõlmitud viimasest lepingust.

107 Mis puudutab konkreetselt tööstaaži, siis tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on otsustanud, et selliste rahaliste õiguste nagu lepingu lõppemisel makstava hüvitise või palgatõusu arvutamisel peab omandaja arvesse võtma kõiki üleviidud personali väljateenitud aastaid, niivõrd kuivõrd see kohustus tuleneb selle personali ja võõrandaja vahelisest töösuhtest ning kooskõlas selle suhte raames kokku lepitud korraga (6. aprilli 2017. aasta kohtuotsus Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, punkt 22 ja seal viidatud kohtupraktika).

108 Käesoleval juhul piisab aga selle kohta tõdemisest, et eelotsusetaotlusest ei nähtu, et tööstaaž, mida hankesuhtesse astuv ettevõtja tunnustab asjaomase kollektiivlepingu artikli 27 lõike 2 alusel töötajate puhul, kes antakse selle sätte tähenduses tegelikult üle, oleks nende töötajate jaoks vähem soodne kui tööstaaž, mida nende puhul tunnustas enne üleminekut hankesuhtest lahkuv ettevõtja.

109 Eelotsusetaotlusest nähtub vastupidi, et Obras y Servicios Públicos tunnustas põhikohtuasja kaebaja tööstaaži, mida arvutatakse alates 1. jaanuarist 2014, mis vastab tööstaažile, mis tulenes tema viimasest selle äriühinguga sõlmitud lepingust. Seega, kuna nimetatud sätte teine lõik piirab tööstaaži, mida Acciona Agua peab tunnustama põhikohtuasja hageja puhul, selle tööstaažiga, mis tulenes tema viimasest lepingust, mille ta sõlmis Obras y Servicios Públicosega, siis selle sätte kohaldamise tagajärjel säilis tema üleminekul selle äriühingu poolt tunnustatud tööstaaž.

110 Seevastu see, kui tunnustatakse selle töötaja õigusi personali ülemineku korral, eelkõige tööstaaži, mida tal enne üleminekut ei olnud, kujutab endast tema töötingimuste paranemist, mida direktiivis 2001/23 ei ole ette nähtud, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktis 102 viidatud kohtupraktikast.

111 Lisaks on kõnealuse kollektiivlepingu artikli 27 lõike 2 teine lõik selle loogikaga kooskõlas, kuna selles on ette nähtud erand üleviidud töötaja õiguste piiramisest nende õigustega, mis tulenevad hankesuhtest lahkuva ettevõtjaga sõlmitud viimasest lepingust, kui töötaja on juba enne üleminekut omandanud sellised õigused jõustunud kohtuotsusega ning kui need õigused on selle kollektiivlepingu artiklis 27 ette nähtud tähtaja jooksul ja tingimustel hankesuhtesse astuvale ettevõtjale teatavaks tehtud. Nimelt võimaldab see erand tagada üleläinud töötajale nende õiguste säilimise, mis tal on töösuhte raames hankesuhtest lahkuva ettevõtjaga.

112 Selles kontekstis tekib eelotsusetaotluse esitanud kohtul ainult küsimus, millised õigused olid põhikohtuasja hagejal Obras y Servicios Públicoses enne tema üleminekut, ja eelkõige, kas ta oli raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tähenduses järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitava kasutamise ohver, mis on kahe esimese küsimuse esemeks, ning kas ta oleks seega pidanud enne oma üleminekut omandama tähtajatu töötaja staatuse – sellisel juhul oleks tal seega see staatus selle ülemineku käigus pidanud säilima.

113 Sellega seoses on oluline meenutada, et Euroopa Kohus on otsustanud, et direktiivi 2001/23 kohaldamine ei piira kaitset, mida võidakse töötajale tagada järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest muude liidu õigusnormide, eelkõige raamkokkuleppe alusel, ega ka seda, kuidas ta viimati nimetatuid tõlgendab (15. septembri 2010. aasta kohtumäärus Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, punkt 36).

114 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 2001/23 artikli 3 lõike 1 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt piirduvad hankelepingute raames üleläinud töötajate õigused ja kohustused, mida uus hankesuhtesse astuv ettevõtja või üksus on kohustatud järgima, üksnes õiguste ja kohustustega, mis tulenevad viimasest töölepingust, mille see töötaja sõlmis hankesuhtest lahkuva tööandjaga, tingimusel, et nimetatud töötaja ei satu nende õigusnormide kohaldamise tulemusel ainuüksi selle üleviimise tõttu ebasoodsamasse olukorda, mida tuleb kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtul.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (seitsmes koda) otsustab:

1. **Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigi kohtu ülesanne on kõigi kohaldatavate riigisisese õiguse sätete alusel hinnata, kas kolme järjestikuse aasta piirang – välja arvatud erandlikud tingimused – nn *fijo de obra* lepingute alusel tähtajaliste töötajate töölevõtmisel sama ettevõtja poolt erinevatel töökohtadel, mis asuvad samas provintsis, ning neile töötajatele töölepingu lõppemise hüvitise andmine – tingimusel, et see liikmesriigi kohus tuvastab, et need meetmed võetakse tõepoolest nimetatud töötajaid silmas pidades – on sobivad meetmed, et vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kasutamisest tulenevat kuritarvitamist ja vajaduse korral selle eest karistada, või „samaväärsed juriidilised meetmed“ selle klausli 5 punkti 1 tähenduses. Igal juhul ei tohi asjaomase liikmesriigi pädevad asutused selliseid liikmesriigi õigusnorme kohaldada selliselt, et järjestikuste tähtajaliste nn *fijo de obra* töölepingute uuendamist loetakse selle raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a tähenduses „objektiivsetel alustel“ õigustatuks üksnes sel põhjusel, et iga selline leping sõlmitakse tavaliselt ainult ühe ehitusobjekti kohta, olenemata tööde kestusest sellel, kui sellised õigusnormid ei takista tegelikult asjaomasel tööandjal katta sellise uuendamise abil püsivaid ja kestvaid vajadusi töötajate järele**.**

2. **Nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikli 3 lõike 1 esimest lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus sellised liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt piirduvad hankelepingute raames üleläinud töötajate õigused ja kohustused, mida uus hankesuhtesse astuv ettevõtja või üksus on kohustatud järgima, üksnes õiguste ja kohustustega, mis tulenevad viimasest töölepingust, mille see töötaja sõlmis hankesuhtest lahkuva tööandjaga, tingimusel, et nimetatud töötaja ei satu nende õigusnormide kohaldamise tulemusel ainuüksi selle üleviimise tõttu ebasoodsamasse olukorda, mida tuleb kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtul.**

Allkirjad