Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (seitsmes koda)

3. 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 – Järjestikused tähtajalised töölepingud või -suhted – Kuritarvituslik kasutamine – Vältimismeetmed – Tähtajalised töölepingud avalikus sektoris – Ülikoolide teadurid

Kohtuasjas C-326/19,

mille ese on ELTL 267 alusel Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Lazio maakonna halduskohus, Itaalia) 28. novembri 2018. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 23. aprillil 2019, menetluses

EB

versus

Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR,

Università degli Studi „Roma Tre",

menetluses osalesid:

Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL (FLC-CGIL),

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL),

Anief – Associazione Professionale e Sindacale,

Confederazione Generale Sindacale,

Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo,

EUROOPA KOHUS (seitsmes koda),

koosseisus: koja president A. Kumin (ettekandja), kohtunikud T. von Danwitz ja P. G. Xuereb,

kohtujurist: M. Bobek,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

* Kohtumenetluse keel: itaalia.

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– EB, esindajad: *avvocati* F. Dinelli ja G. Grüner,

– Università degli Studi „Roma Tre“, esindaja: *avvocata* L. Torchia,

– Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) ja Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL (FLC-CGIL), esindajad: *avvocati* F. Americo, I. Barsanti Mauceri ja A. Andreoni,

– Anief – Associazione Professionale e Sindacale, esindajad: *avvocati* S. Galleano, V. De Michele ja W. Miceli,

– Confederazione Generale Sindacale, esindajad: *avvocati* T. M. de Grandis ja V. De Michele,

– Cipur – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, esindaja: *avvocata* M. E. Albé,

– Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistasid *avvocati dello Stato* C. Colelli ja L. Fiandaca,

– Euroopa Komisjon, esindajad: G. Gattinara ja M. van Beek,

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

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), lisatud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“) klausli 5 tõlgendamist.

2 Taotlus on esitatud ühelt poolt ülikooli teaduri EB ja teiselt poolt Presidenza del Consiglio dei Ministri (ministrite nõukogu president, Itaalia), Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (haridus-, kõrgharidus-ja teadusministeerium, Itaalia) ning Università degli Studi „Roma Tre“ (edaspidi „ülikool“) vahelises kohtuvaidluses keeldumise üle pikendada EB tähtajalist töölepingut, mistõttu ületataks seaduses ette nähtud ajavahemik, ja muuta see seega tähtajatuks lepinguks või anda EB-le luba osaleda hindamisel, selleks et teda saaks nimetada kaasprofessoriks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 1999/70 põhjendus 14 on sõnastatud järgmiselt:

„allakirjutanud on soovinud sõlmida raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta, milles fikseeritaks tähtajaliste töölepingute ja töösuhete üldpõhimõtted ja miinimumnõuded; nad on näidanud üles soovi parandada tähtajalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise, ning luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest".

4 Raamkokkuleppe preambuli teises lõikes on märgitud, et selle pooled „tunnistavad, et määramata tähtajaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhte vorm tööandjate ja töötajate vahel [ning et] teatavatel juhtudel vastavad tähtajalised töölepingud nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele".

5 Raamkokkuleppe klauslis 1 on sätestatud:

„[Kokkuleppe] 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 klauslis 3 „Mõisted" on ette nähtud:

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

[…]".

7 Raamkokkuleppe klausli 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte" lõikes 1 on sätestatud:

„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."

8 Raamkokkuleppe klauslis 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks" on sätestatud:

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

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

9 Raamkokkuleppe klausel 8 „Rakendussätted" on sõnastatud nii:

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

[…]".

Itaalia õigus

10 30. detsembri 2010. aasta seaduse nr 240 – Eeskirjad, mis puudutavad ülikoolide korraldust, akadeemilisi töötajaid ja nende töölevõtmist ning millega antakse valitsusele volitus edendada kõrgharidussüsteemi kvaliteeti ja tõhusust (legge n° 240 – Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario (*GURI* nr 10 regulaarne lisa, 14.1.2011; edaspidi „seadus 240/2010")) artiklis 24 „Tähtajaliselt tööle võetud teadurid" on ette nähtud:

„1. Programmi jaoks kättesaadavate vahendite raames võivad ülikoolid selleks, et tegeleda teadus- ja õppetöö, põhikursuste õpet toetava õpetamise ja tudengitele suunatud teenustega, sõlmida tähtajalisi töölepinguid. Ülikooli õigus- ja haldusaktide alusel on lepingus määratletud üliõpilaste õpetamis-, põhikursuste õpet toetava õpetamise ja tudengitele suunatud teenuste ning teadustegevuse konkreetne kord.

2. Teadurid valitakse avaliku valikumenetluse teel, mille viivad läbi ülikoolid 9. mai 1989. aasta seaduse nr 168 kohase määruse alusel, järgides põhimõtteid, mis on sätestatud komisjoni 11. märtsi 2005. aasta soovitusele lisatud Euroopa teadlaste hartas (2005/251/EÜ) […]

3. Lepingute liigid on järgmised:

a) kolmeaastased lepingud, mida võib pikendada ainult ühel korral kaheks aastaks, kui tehtud õppe- ja teadustöö on enne saanud positiivse hinnangu ministri dekreedis määratletud tingimuste, kriteeriumide ja parameetrite alusel; neid lepinguid võib sõlmida sama isikuga ka eri asutustes;

b) kolmeaastased lepingud, mis on ette nähtud kandidaatidele, kes on punktis a nimetatud lepingu alusel tööl olnud, või kandidaatidele, kes on läbinud käesoleva seaduse artiklis 16 nimetatud esimese või teise taseme õppejõu ametikoha jaoks vajaliku teadustöötaja riikliku atesteerimise, või kellel on meditsiinilist spetsialiseerumist tõendav dokument või kes said vähemalt kolme järjestikuse aasta jooksul uurimistoetust 27. detsembri 1997. aasta seaduse nr 449 artikli 51 lõike 6 tähenduses; uurimistoetust, mida on nimetatud käesoleva seaduse artiklis 22; või järeldoktori granti, mida on nimetatud 30. novembri 1989. aasta seaduse nr 398 artiklis 4 või kel on olnud sarnased lepingud välismaa ülikoolides või kes on saanud sealt sarnaseid toetusi või grante.

[…]

5. Programmi jaoks kättesaadavate vahendite raames hindab ülikool lõike 3 punktis b nimetatud lepingu kolmandal aastal sellise lepingu sõlminud töötajat, kes on läbinud artiklis 16 nimetatud teadustöötaja atesteerimise, et teda saaks nimetada artikli 18 lõike 1 punkti e tähenduses kaasprofessoriks. Positiivse hindamise korral nimetatakse sellise lepinguga töötaja lepingu lõppemisel kaasprofessoriks. Hindamine viiakse läbi vastavalt rahvusvaheliselt tunnustatud kvaliteedistandarditele,

mis on kindlaks määratud ülikooli määruses ministri dekreedis kehtestatud kriteeriumide alusel. Positiivse hinnangu korral tagab artikli 18 lõikes 2 osutatud kava vajalike vahendite kättesaadavuse. Menetluse teade avaldatakse ülikooli veebilehel.

[…]".

11 25. mai 2017. aasta seadusandliku dekreedi nr 75 – 30. märtsi 2001. aasta seadusandliku dekreedi nr 165 muutmine ja täiendamine 7. augusti 2015. aasta seaduse nr 124 avaliku halduse ümberkorraldamise kohta artikli 16 lõike 1 punkti a ja lõike 2 punktide b, c, d ja e, artikli 17 lõike 1 punktide a, c, e, f, g, h, l, m, n, o, q, r, s ja z alusel (decreto legislativo nº 75 – Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) (*GURI* nr 130, 7.6.2017; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 75/2017"), artiklis 20 „Ebakindluse kõrvaldamine avaliku sektori töösuhetes" on sätestatud:

„1. Selleks et kõrvaldada ebakindlust töösuhetes, vähendada tähtajaliste lepingute kasutamist ja väärtustada töötajate tähtajalise töölepingu alusel omandatud kutsealaseid oskusi, võivad avaliku sektori asutused aastatel 2018–2020 – kooskõlas artikli 6 lõikes 2 osutatud kolmeaastase vajaduste plaaniga ja märkides ära rahaliste vahendite olemasolu – võtta tähtajatult tööle mittejuhtivtöötajaid, kes vastavad järgmistele nõuetele:

a) on pärast 2015. aasta seaduse nr 124 jõustumist olnud tähtajalise lepingu alusel teenistuses samas asutuses, kes nad tööle võtab, või kui tegu on kohaliku omavalitsuse asutustega, kes täidavad ülesandeid ühiselt, siis ka nende asutute teenistuses, kes täidavad ülesandeid ühiselt;

b) on võetud sama töö tegemiseks tähtajalise lepingu alusel teenistusse konkursi korras, isegi kui see on toimunud muus avaliku sektori asutuses, kui see, kes nad tööle võtab;

c) on 31. detsembriks 2017 olnud punktis a nimetatud asutuses, kes nad tööle võtab, viimase kaheksa aasta jooksul teenistuses vähemalt kolm aastat, mis ei pea olema järjestikused aastad.

2. Samal ajavahemikul 2018–2020 võivad avaliku sektori asutused korraldada – kooskõlas artikli 6 lõikes 2 osutatud kolmeaastase vajaduste plaaniga ja tagades piisava võimaluse kandideerida väljastpoolt, pärast rahaliste vahendite olemasolu äranäitamist – konkursid, mille puhul on kuni 50% vabadest ametikohtadest reserveeritud mittejuhtivtöötajatele, kes vastavad järgmistele nõuetele:

a) on pärast 2015. aasta seaduse nr 124 jõustumist olnud paindliku töölepingu alusel tööl konkursi korraldanud asutuses;

b) on 31. detsembriks 2017 olnud konkursi korraldanud asutuses teenistuses viimase kaheksa aasta jooksul lepingu alusel vähemalt kolm aastat, mis ei pea olema järjestikused aastad.

[…]

8. Asutused võivad lõigetes 1 ja 2 nimetatud konkurssidel osalevate isikutega sõlmitud paindlikke töösuhteid pikendada kuni konkursside lõppemiseni, 31. mai 2010. aasta dekreetseaduse nr 78 (mis kinnitati muudetud redaktsioonis 30. juuli 2010. aasta seadusena nr 122) artikli 9 lõike 28 tähenduses selleks olemasolevate rahaliste vahendite piires.

9. Käesolevat artiklit ei kohaldata õppejõudude, haridustöötajate, administratiiv-, tehniliste ja abitöötajate töölevõtmise suhtes riiklikesse õppe- ja haridusasutustesse. […] Käesolevat artiklit ei kohaldata ka avaliku sektori asutustesse personalivahetusega tööle võetud töötajate lepingute suhtes."

12 6. septembri 2001. aasta seadusandliku dekreedi nr 368, millega rakendatakse 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 (decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) (*GURI* nr 235, 9.10.2001) (edaspidi „seadusandlik dekreet nr 368/2001"), millega võeti direktiiv 1999/70 Itaalia õiguskorda üle, artikli 5 lõikes 4*bis* oli sätestatud:

„Ilma et see mõjutaks eelmistes lõigetes ette nähtud järjestikuste töölepingute regulatsiooni, loetakse töösuhe tähtajatuks töösuhteks lõike 2 tähenduses juhul, kui võrdväärsete ülesannete täitmiseks sõlmitud järjestikuste tähtajaliste töölepingute alusel on sama tööandja ja sama töötaja vaheline töösuhe kestnud kokku üle 36 kuu, mille hulka arvestatakse ka pikendamised ja uuendamised, olenemata kahe lepingu vahele jäävatest katkestusperioodidest […]".

13 Selle sätte sõnastus jäi kehtima, kuivõrd see võeti sisuliselt üle 15. juuni 2015. aasta seadusandliku dekreedi nr 81 – Ühtsed eeskirjad töölepingute kohta ning tööülesannete valdkonna õigusnormide muutmine vastavalt 10. detsembri 2014. aasta seaduse nr 183 artikli 1 lõikele 7 (decreto legislativo n° 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183) (*GURI* nr 144 regulaarne lisa, 24.6.2015; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 81/15") artiklisse 19 „Tähtaja kindlaksmääramine ja maksimaalne pikkus", mis jõustus alates 25. juunist 2015. Selles sättes on ette nähtud, et – olenemata sellest, kas tegemist on üheainsa lepinguga või järjestikuste lepingutega, mis on sõlmitud sama taseme ja õigusliku kuuluvusega ülesannete täitmiseks – kui 36 kuu pikkune maksimaalne aeg on möödunud, muudetakse „leping alates selle tähtaja ületamise kuupäevast tähtajatuks lepinguks".

14 Seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artikli 10 lõike 4*bis* kohaselt ei kohaldata selle seadusandliku dekreedi artikli 5 lõiget 4*bis* teatud juhtudel. Põhikohtuasjas kõne all olev leping kuulub seadusandliku dekreedi nr 81/2015 artikli 29 lõike 2 punkti d alusel nende juhtude hulka, sest selles sättes on seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artikli 5 lõike 4*bis* kohaldamisalast tehtavate erandite hulgas otsesõnu nimetatud seaduse nr 240/2010 alusel sõlmitud tähtajalised töölepingud.

15 Peale selle on seadusandliku dekreedi nr 81/2015 artikli 29 lõikes 4 ette nähtud, et 30. märtsi 2001. aasta seadusandliku dekreedi nr 165 – Avaliku sektori asutuste töökorralduse üldeeskirjad (decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), (*GURI* nr 106 regulaarne lisa, 9.5.2001, edaspidi „seadusandlik dekreet nr 165/2001"), artikli 36 regulatsioon jääb muutmata.

16 Seadusandliku dekreedi nr 165/2001, mida on muudetud seadusandliku dekreediga nr 75/2017, artiklis 36 „Töötajad, kellel on tähtajaline tööleping või kes on tööle võetud paindliku töösuhte raames" on ette nähtud:

„1. Oma tavapäraste vajaduste katteks võtavad avaliku sektori asutused töötajaid tööle üksnes tähtajatu töölepingu alusel […]

[…]

5. Töötajate töölevõtmist ja tööd puudutavate imperatiivsete õigusnormide rikkumine avaliku sektori asutuste poolt ei saa ühelgi juhul kaasa tuua tähtajatute töösuhete tekkimist nende asutustega; see ei mõjuta nende asutuste vastutust ega neile määratavaid sanktsioone. Asjaomasel töötajal on õigus imperatiivseid õigusnorme rikkudes tehtavast tööst tuleneva kahju hüvitamisele. […]

[…]

5quater Käesolevat artiklit rikkudes koostatud tähtajalised töölepingud on tühised ning toovad kaasa asutuse vastutuse. Juhatajad, kes rikuvad käesoleva artikli sätteid, vastutavad käesoleva dekreedi artikli 21 tähenduses samuti. Juhatajale, kes on vastutav paindliku töö kasutamise rikkumiste eest, ei saa määrata tulemustasu."

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

17 Ülikool võttis EB 1. detsembril 2012 kolmeks aastaks tööle teadurina seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõike 3 punkti a alusel sõlmitud lepinguga (edaspidi „A-tüüpi leping"). Sellist lepingut võib pikendada vaid üks kord maksimaalselt kaheks aastaks.

18 EB läbis 2014. aasta oktoobris teise taseme õppejõu ametikoha jaoks vajaliku teadustöötaja riikliku atesteerimise sama seaduse artikli 16 tähenduses, mis tõendab, et kõnealusel isikul on olemas ülikooli teatud konkurssidel osalemiseks vajalik teaduslik kvalifikatsioon.

19 Vaidlust ei ole selles, et seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõike 6 alusel, mis võimaldas alates selle seaduse jõustumisest kaheksa aasta jooksul võtta teise taseme õppejõududena tööle tähtajatu lepingu alusel teadureid, kes juba töötasid ülikoolis ja kes olid läbinud teadustöötaja riikliku atesteerimise, algatas ülikool EB töötamise ajal sellise töölevõtmismenetluse, mille käigus võeti niisuguse lepingu alusel tööle kaks teadurit EB-ga samast valdkonnast. EB-l ei olnud siiski õigust konkursil osaleda seetõttu, et ta oli võetud tööle tähtajalise lepingu alusel, kuigi ta oli läbinud teadustöötaja atesteerimise.

20 Kuus kuud enne lepingu lõppemist, s.t 1. detsembrit 2015, palus EB oma lepingut pikendada; 24. novembril 2015 seda tehtigi: lepingut pikendati alates 1. detsembrist 2015 kaheks aastaks.

21 Enne pikendatud lepingu lõppemist palus EB 8. novembril 2017 pikendada oma lepingut seadusandliku dekreedi nr 75/2017 artikli 20 lõike 8 alusel, selleks et tema tähtajaline töösuhe muudetaks tähtajatuks töölepinguks. Ta väitis, et see säte on kohaldatav ka ülikoolide õppejõudude suhtes. Lisaks palus EB alates 2018. aastast rakendada selle seadusandliku dekreedi artikli 20 lõikes 1 ette nähtud töösuhte stabiilseks muutmise menetlust.

22 Ülikool jättis 21. novembri 2017. aasta teatisega EB nõuded rahuldamata, väites esiteks, et seadusandliku dekreedi nr 75/2017 artikli 20 lõige 8 ei kuulu kohaldamisele tähtajaliste töölepingute alusel tööle võetud ülikooli teadurite suhtes, ja teiseks, et seadusandliku dekreedi nr 81/2015 artikkel 29 ei võimalda kasutada menetlust, mis oli ette nähtud tähtajatu lepingu alusel tööle võetavate teadurite töölevõtmiseks.

23 EB esitas eelotsusetaotluse esitanud kohtule kaebuse selle otsuse peale, aga samuti palus ta tühistada Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (lihtsustamise ja avaliku halduse minister) ringkirja nr 3/2017, mille kohaselt ei ole seadusandlik dekreet nr 75/2017 kohaldatav tähtajalise töölepingu alusel tööle võetud teadurite suhtes. Peale selle palus ta, et tuvastataks tema õigus sellele, et ta võetaks tähtajatult tööle või et ta saaks läbida seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõikele 5 vastava hindamismenetluse, selleks et ta nimetataks kaasprofessoriks.

24 Oma hagi põhjendades väidab EB eelkõige, et seadusandliku dekreedi nr 75/2017 artiklit 20 tuleb tõlgendada nii, et see on kohaldatav ka avalik-õiguslike töösuhete ja järelikult ka A-tüüpi teaduri töösuhte suhtes; arvestades, et raamkokkuleppega on vastuolus teistsugune tõlgendus, nagu see, mis on ette nähtud ringkirjas nr 3/2017.

25 EB väidab lisaks, et tema lepingu väljajätmine niisuguse sätte kohaldamisalast, mis näeb ette, et tähtajaline tööleping, mida on pikendatud perioodiks, mis ületab 36 kuud, muutub automaatselt tähtajatuks lepinguks – väljajätmine, mis on ette nähtud seadusandliku dekreedi nr 81/2015 artikli 29

lõike 2 punktis d –, on vastuolus raamkokkuleppega, sest puuduvad objektiivsed alused, mis põhjendaksid võimalust võtta teadur tööle tähtajaliselt, eriti kui töösuhet on pikendatud, mistõttu selle kestus on üle kolme aasta, nagu see oligi põhikohtuasja kaebaja puhul.

26 EB väidab samuti, et kuna seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõige 3 ei luba tähtajalise lepingu alusel tööle võetud teaduritel, kes – nagu ta ise – on omandanud kõrghariduskvalifikatsiooni, mis on nõutav „kaasprofessoriks" nimetamiseks, osaleda hindamismenetluses, et saada nimetatud kaasprofessori ametikohale, siis on kõnealune säte vastuolus raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõttega.

27 Lõpuks tugineb EB võrdväärsuse põhimõttele, mille kohaselt tuleb juhul, kui sellise teaduritee kategooria puhul nagu see, kuhu kuulub EB, puudub muu soodsam õigusnorm, kohaldada erasektori töötajate kohta käivaid sätteid – nagu need, milles on ette nähtud, et tähtajaline tööleping, mida on pikendatud perioodiks, mis ületab 36 kuud, muutub automaatselt tähtajatuks lepinguks – ning samuti sätteid, mida kohaldatakse avaliku sektori tähtajaliste lepingutega töötajate – nagu kooliõpetajad – suhtes, kelle töösuhetele saab kooskõlas seadusandliku dekreedi nr 75/2017 artikliga 20 teatud kujul kohaldada töösuhete stabiilseks muutmist.

28 Ülikool rõhutab omakorda, et seadusandliku dekreedi nr 75/2017 artiklit 20 ei kohaldata seadusandliku dekreedi nr 165/2001 artikli 3 lõike 2 sätete alusel ülikoolide teadurite suhtes. Ta väidab, et see säte ei too kaasa ebavõrdset kohtlemist võrreldes muude teaduritega, kes ei kuulu avaliku sektori töötajate kategooriasse.

29 Ülikool märgib lisaks, et seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõike 3 punktides a ja b nimetatud kategooriate erinev kohtlemine on põhjendatud, võttes arvesse asjaolu, et selle sätte punktiga b hõlmatud teaduritel on suurem kogemus.

30 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõikes 1 ja lõike 3 punktis a nimetatud A-tüüpi lepingu alusel tööle võetud teaduritega selliste tähtajaliste lepingute kasutamine võib olla kuritarvituslik, ning küsib, kas see, kui seadusandliku dekreedi nr 81/2015 artikli 29 lõike 2 punkti d alusel on välistatud võimalus muuta selline leping, nagu on sõlmitud EB ja ülikooli vahel, tähtajatuks lepinguks, on raamkokkuleppe klausliga 5 kooskõlas. Ta viitab sellega seoses eelkõige 14. septembri 2016. aasta kohtuotsusele Martínez Andrés ja Castrejana López (C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680), milles Euroopa Kohus asus seisukohale, et keeld muuta tähtajaline tööleping tähtajatuks lepinguks on raamkokkuleppega kooskõlas vaid siis, kui on võimalik kasutada muud tõhusat meedet, selleks et adekvaatselt määrata sanktsioon järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamise eest.

31 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul sellist alternatiivset meedet ei ole, sest hüvitis kahju eest, mida põhikohtuasja kaebaja võib nõuda, piirdub kindla summa maksmisega, mis ei ole tekkinud kahju tegeliku ulatusega proportsionaalne. Neil asjaoludel on EB olukorras, kus riigisiseses õiguskorras ei ole ette nähtud mingit sanktsiooni tähtajaliste lepingute kuritarvitusliku kasutamise eest, nagu see oli kohtuasjas, milles tehti 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859).

32 Peale selle on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud küsimus, kas seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõige 1 ja lõike 3 punkt a on raamkokkuleppega kooskõlas, sest selle sätte kohaselt on teadurite lepingute kestus piiratud kolmele aastale, võimalusega pikendada lepingut veel kahe aasta võrra, mis võimaldab seega ilma pikemata sõlmida tähtajalise lepingu, kuigi niisuguse lepingu pikendamise põhjendamiseks peaksid olema objektiivsed alused.

33 Neil tingimustel otsustas Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Lazio maakonna halduskohus, Itaalia) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas isegi kui liikmesriikidel ei ole üldist kohustust sätestada, et tähtajalised töölepingud muudetakse tähtajatuks lepinguks, on […] […] raamkokkuleppe klausliga 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks" võrdväärsuse põhimõtet arvesse võttes vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid, nagu on sätestatud […] seadusandliku dekreedi nr 81/2015 artikli 29 lõike 2 punktis d ja [artikli 29] lõikes 4 ning […] seadusandliku dekreedi nr 165/2001 artikli 36 lõigetes 2 ja 5, mille kohaselt ülikoolide teaduritega, kes on tööle võetud kolmeaastase tähtajalise lepingu alusel, mida saab seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõike 3 punkti a kohaselt kahe aasta võrra pikendada, ei saa seejärel sõlmida tähtajatut töösuhet?

2. Kas isegi kui liikmesriikidel ei ole üldist kohustust sätestada, et tähtajalised töölepingud muudetakse tähtajatuks lepinguks, on […] raamkokkuleppe klausliga 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks" võrdväärsuse põhimõtet arvesse võttes vastuolus tõsiasi, et asjaomase liikmesriigi kohtud kohaldavad niisuguseid liikmesriigi õigusnorme, nagu on sätestatud […] seadusandliku dekreedi nr 81/2015 […] artikli 29 lõike 2 punktis d ja [artikli 29] lõikes 4 ning […] seadusandliku dekreedi nr 165/2001 artikli 36 lõigetes 2 ja 5, selliselt, et isikutel, kes on avaliku sektori asutusesse tööle võetud paindliku töölepinguga, mille suhtes kohaldatakse eraõiguslikke tööõigusnorme, on õigus töösuhte säilimisele, kuid seda ei ole üldiselt ette nähtud neile töötajatele, kes on sellesse asutusse tähtajaliselt tööle võetud avalik-õiguslikul alusel, kusjuures liikmesriigi õiguskorras ei ole (eelviidatud riigisiseste õigusnormide tõttu) muid tõhusaid meetmeid, mille alusel selliste töötajate suhtes toime pandud kuritarvituste eest sanktsioone rakendada?

3. Kas isegi kui liikmesriikidel ei ole üldist kohustust sätestada, et tähtajalised töölepingud muudetakse tähtajatuks lepinguks, on […] raamkokkuleppe klausliga 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks" võrdväärsuse põhimõtet arvesse võttes vastuolus […] sellised liikmesriigi õigusnormid, nagu on sätestatud […] seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõigetes 1 ja 3, kus on ette nähtud teadurite ja ülikooli vaheliste tähtajaliste lepingute sõlmimine ja pikendamine kokku viieks aastaks (kolmeaastane leping pluss võimalik kaheaastane pikendamine), seades nende sõlmimise tingimuseks, et see toimuks „[p]rogrammi jaoks kättesaadavate vahendite raames, et tegelda teadus- ja õppetöö, põhikursuste õpet toetava õpetamise ja tudengitele teenuste osutamisega", ning seades ka lepingute pikendamise tingimuseks, et „tehtud õppe- ja teadustöö on […] saanud positiivse hinnangu", määramata kindlaks objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, et kontrollida, kas nende lepingute sõlmimine ja uuendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele, kas see sobib taotletava eesmärgi saavutamiseks ning kas seda on selleks vaja – ja millest tuleneb niisiis konkreetne risk, et seda tüüpi lepinguid kuritarvitatakse, mistõttu järelikult ei ole need normid kooskõlas ei raamkokkuleppe eesmärgi ega soovitud toimega?"

Eelotsuse küsimuste analüüs

Vastuvõetavus

34 Ülikool väidab, et eelotsuse küsimused on ilmselgelt vastuvõetamatud. Esiteks on need puhthüpoteetilised ja põhikohtuasja lahendamiseks ilmselgelt asjakohatud, sest eelotsusetaotlusest nähtub, et eelotsusetaotluse esitanud kohtul ei ole kahtlusi selles, kuidas tuleb tõlgendada põhikohtuasjas kõne all olevaid riigisiseseid õigusnorme. Teiseks ei ole see kohus esitanud põhjuseid, miks tal tekkis liidu õiguse tõlgendamise küsimus; see on vastuolus Euroopa Kohtu kodukorra artikliga 94 – mistõttu tuleb neid küsimusi pidada ka sel põhjusel vastuvõetamatuks – ja rikub ka ülikooli kaitseõigusi.

35 Sellega seoses tuleb märkida, et ELTL artiklis 267 ette nähtud Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtute vahelise koostöö raames on üksnes asja menetleva ja selle lahendamise eest vastutava liikmesriigi kohtu ülesanne kohtuasja eripära arvesse võttes hinnata nii eelotsuse vajalikkust asjas otsuse langetamiseks kui ka Euroopa Kohtule esitatavate küsimuste asjakohasust. Seega, kui küsimused on esitatud liidu õiguse tõlgendamise kohta, on Euroopa Kohus põhimõtteliselt kohustatud otsuse tegema (25. novembri 2020. aasta kohtuotsus Sociálna poisťovňa, C-799/19, EU:C:2020:960, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika).

36 Lähtutakse eeldusest, et küsimused, mille liikmesriigi kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille paikapidavuse kontrollimine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne, on asjakohased. Euroopa Kohus võib keelduda liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotlusele vastamast vaid siis, kui on ilmne, et taotletaval liidu õiguse tõlgendusel või kehtivuse analüüsil puudub igasugune seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele ja mõista põhjusi, miks liikmesriigi kohus leiab, et tal on tema menetluses oleva kohtuasja lahendamiseks vaja vastuseid nendele küsimustele (vt selle kohta 2. veebruari 2021. aasta kohtuotsus Consob, C-481/19, EU:C:2021:84, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika).

37 Käesoleval juhul tuleb esiteks märkida, et eelotsusetaotlus vastab kodukorra artiklis 94 ette nähtud kriteeriumidele. Nimelt on eelotsusetaotluses antud vajalik teave asjasse puutuvate faktiliste asjaolude ja põhikohtuasja eseme kohta. Samuti on eelotsusetaotluses kirjeldatud nende riigisiseste õigusnormide sisu, mis eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on põhikohtuasja suhtes kohaldatavad. Eelotsusetaotluse esitanud kohus esitab kõigepealt põhjused, mille tõttu tal tekkis seoses liidu õiguse teatavate sätete tõlgendamisega kahtlus, ja seejärel seose, mida ta näeb liidu õiguse ja nende riigisiseste õigusnormide vahel, mis võivad põhikohtuasjas kuuluda kohaldamisele. See teave andis ka Itaalia valitsusele ja muudele huvitatud isikutele võimaluse esitada seisukohad kooskõlas Euroopa Kohtu põhikirja artikliga 23, nagu tõendavad eelkõige ülikooli esitatud seisukohad.

38 Teiseks nähtub sellest teabest, et eelotsusetaotluse esitanud kohus on tõendanud seost, mis on raamkokkuleppe kohta palutud tõlgenduse ning põhikohtuasja faktiliste asjaolude ja eseme vahel. Peale selle tuleb kõnealust teavet arvestades asuda seisukohale, et Euroopa Kohtule esitatud küsimused ei ole hüpoteetilised ja et Euroopa Kohtule on teada kõik neile küsimustele tarviliku vastuse andmiseks vajalikud faktilised ja õiguslikud asjaolud.

39 Neil asjaoludel on eelotsuse küsimused vastuvõetavad.

Sisulised küsimused

40 Kõigepealt tuleb märkida, et oma kahe esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas selliste meetmete puudumine, mille eesmärk on karistada selliste tähtajaliste töölepingute nagu põhikohtuasjas kuritarvitusliku kasutamise eest, on kooskõlas raamkokkuleppe klausliga 5. Kolmanda küsimusega palutakse aga selgitada, kas niisuguste tähtajaliste töölepingute kasutamine on eelmainitud sättega vastuolus põhjusel, et see on kuritarvituslik.

41 Kuna analüüs, mis käsitleb vajadust meetmete järele, mille eesmärk on karistada tähtajaliste lepingute kuritarvitusliku kasutamise eest, eeldab sellise kuritarvitamise olemasolu, tuleb esimesena analüüsida kolmandat eelotsuse küsimust.

Kolmas küsimus

42 Kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt sõlmitakse ülikooli teadurite töölevõtmiseks tähtajalised lepingud kolmeks aastaks – ühekordse pikendamise võimalusega maksimaalselt kaheks aastaks –, kusjuures selliste lepingute sõlmimise tingimus on esiteks see, et „programmi jaoks […], teadus- ja õppetööks, põhikursuste õpet toetavaks õpetamiseks ja tudengitele teenuste osutamiseks" oleksid kättesaadavad vahendid, ning teiseks, et lepinguid saab pikendada, kui „tehtud õppe- ja teadustöö on […] saanud positiivse hinnangu", ilma et oleksid siiski määratud kindlaks objektiivsed ja läbipaistvad kriteeriumid, mis võimaldaksid kontrollida, kas nende lepingute sõlmimine ja uuendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele, kas see sobib taotletava eesmärgi saavutamiseks ning kas seda on selleks vaja.

43 Kolmas küsimus käsitleb seega kahte aspekti, üks neist puudutab põhikohtuasjas kõne all oleva lepingu sõlmimist ja teine lepingu pikendamist.

44 Sellega seoses tuleb tõdeda, et seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõikes 3 on ülikoolide teadurite puhul ette nähtud kahte liiki lepingud – asendades nii eelmise regulatsiooni, mille kohaselt anti neile isikutele pärast esialgse kolmeaastase prooviperioodi edukat läbimist alaline töökoht –, nimelt esiteks A-tüüpi lepingud ja teiseks seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõike 3 punktis b nimetatud lepingud (edaspidi „B-tüüpi leping"). Viimati nimetatud lepingud sõlmitakse samuti kolmeks aastaks.

45 Kuigi on tõsi, et valikumenetluse tulemusena sõlmitakse ülikooli teadurite mõlema kategooria puhul tähtajaline leping konkreetselt kolmeks aastaks, nähtub eelotsusetaotlusest siiski, et nende kaht tüüpi lepingute vahel on erinevused.

46 A-tüüpi lepingu sõlmimine sõltub sellest, kas teadus- ja õppetöö, põhikursuste õpet toetava õpetamise ja tudengitele teenuste osutamisega tegelemiseks on olemas kättesaadavad vahendid. Sellist lepingut saab pikendada ühel korral kaheks aastaks pärast seda, kui huvitatud isiku tehtud teadustöö on saanud positiivse hinnangu. B-tüüpi lepingut seevastu pikendada ei saa, kuid asjaomasel teaduril on võimalus, et selle perioodi lõppedes ja asjakohase hindamise tulemusel pakutakse talle kaasprofessori ametikohta, mille puhul sõlmitakse tähtajatu leping.

47 Tingimused ülikooli teaduri lepingu sõlmimiseks on samuti erinevad. A-tüüpi lepingute puhul piisab sellest, kui isikul on doktorikraad, sellega võrdväärne ülikoolidiplom või meditsiinilist spetsialiseerumist tõendav diplom. B-tüüpi lepingute puhul on vaja, et isik oleks vastavalt seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõike 3 punktile a töötanud teadurina, läbinud esimese või teise taseme õppejõu riikliku atesteerimise, lõpetanud meditsiiniõpingud või olnud vähemalt kolm aastat erinevates ülikoolides, saades selleks uurimistoetusi või grante.

48 Seega annab A-tüüpi lepingu sõlmimine võimaluse selleks, et saada sõlmida B-tüüpi lepingut. Ülikooli teadur võib niisiis jätkata akadeemilist karjääri, minnes A-tüüpi lepingult B-tüüpi lepingule, mis annab talle seejärel võimaluse saada nimetatud kaasprofessoriks. Kaasprofessoriks nimetamine sõltub samas asjakohase hindamise tulemustest ega ole seega automaatne.

49 Sellest ilmneb, et peamine erinevus nende kahe hetkel ette nähtud ülikooli teadurite kategooria vahel seisneb selles, et seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõike 3 punktis a nimetatud teadurid ei saa oma karjääri tehes kandideerida otse kaasprofessori kohale, samas kui selle sätte punktis b nimetatud teadurid saavad seda teha.

50 Praegusel juhul võeti EB tööle seaduse nr 240/2010 artikli 24 alusel korraldatud valikumenetluse edukalt läbinud isikuna ning seega pärast positiivset hindamist, võttes arvesse „[p]rogrammi jaoks kättesaadavaid vahendeid, et tegelda teadus- ja õppetöö, põhikursuste õpet toetava õpetamise ja tudengitele teenuste osutamisega", nagu on nõutud selle artikli lõike 3 punktis a.

51 Olgu osutatud sellele, et raamkokkuleppe klausli 1 kohaselt on raamkokkuleppe eesmärk esiteks parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamise, ja teiseks luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võivad tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.

52 Nii raamkokkuleppe klausli 5 sõnastusest kui ka väljakujunenud kohtupraktikast ilmneb aga siiski, et see klausel kuulub kohaldamisele ainult järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete korral (22. jaanuari 2020. aasta kohtuotsus Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, punkt 70, ja 19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 56 ning seal viidatud kohtupraktika), mis tähendab, et kõige esimese lepingu või üheainsa tähtajalise töölepingu sõlmimine ei kuulu raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 kohaldamisalasse (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M. V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika). Selles kontekstis on Euroopa Kohus ka rõhutanud, et raamkokkulepe ei pane liikmesriikidele kohustust võtta vastu meetmeid, mille kohaselt oleks nõutav, et esimese või ainsa tähtajalise töölepingu sõlmimine on õigustatud objektiivsel alusel (3. juuli 2014. aasta kohtuotsus Fiamingo jt, C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 57).

53 Seega ei ole niisuguse tähtajalise töölepingu nagu A-tüüpi lepingu sõlmimine iseenesest hõlmatud raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 ega kuulu seega selle sätte kohaldamisalasse.

54 Seevastu on see säte kohaldatav siis, kui A-tüüpi lepingut pikendatakse maksimaalselt kahe aasta võrra, nagu on ette nähtud seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõike 3 punktis a, sest sellisel juhul on tegemist kahe järjestikuse tähtajalise lepinguga.

55 Siinkohal olgu osutatud sellele, et kõnealuse klausli lõike 1 eesmärk on rakendada ühte raamkokkuleppega taotletavatest eesmärkidest, st reguleerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kasutamist, mida käsitatakse töötajate kahjuks toimuva kuritarvitamise võimaliku allikana, kehtestades selleks teatava arvu minimaalseid kaitsesätteid, mille eesmärk on vältida töötajate olukorra ebakindlaks muutumist (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M. V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 36 ning seal viidatud kohtupraktika).

56 Järelikult on raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 pandud liikmesriikidele kohustus tõhusalt ja siduvalt kehtestada järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks vähemalt üks selles loetletud meetmetest, juhul kui riigisiseses õiguses samaväärsed juriidilised meetmed puuduvad. Selle klausli lõike 1 punktides a–c loetletud meetmed, mida on kolm, käsitlevad vastavalt objektiivseid aluseid, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist, nende järjestikuste töölepingute või -suhete maksimaalset kogukestust ja uuendamiste arvu (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M. V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 54 ning seal viidatud kohtupraktika).

57 Liikmesriikidel on selles suhtes kaalutlusruum, kuna neil on võimalik valida, kas kasutada üht või mitut klausli 5 lõike 1 punktides a–c loetletud meedet või tugineda samaväärsetele olemasolevatele juriidilistele meetmetele, arvestades konkreetsete sektorite ja/või töötajate kategooriate vajadusi (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M. V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 55 ning seal viidatud kohtupraktika).

58 Seejuures on raamkokkuleppe klausli 5 lõikes 1 ette nähtud üldine eesmärk vältida sellist kuritarvitamist, jättes liikmesriikidele selle saavutamise vahendite osas valikuvõimaluse, kui nad ei sea seda kaalutlusruumi kasutades ohtu 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, punkt 56 ning seal viidatud kohtupraktika).

59 Siinkohal tuleb tõdeda, et seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõike 3 punktis a ei ole kehtestatud piirang mitte ainult sellisesse kategooriasse kuuluvate ülikoolide teadurite nagu EB tähtajalise lepingu maksimaalsele kestusele, vaid ka selle lepingu pikendamiste võimalikule arvule. Täpsemalt on selles seaduses A-tüüpi lepingu puhul lepingu maksimaalseks kestuseks ette nähtud kolm aastat ning lepingut on lubatud pikendada vaid üks kord, kusjuures pikendada saab seda kuni kahe aasta võrra.

60 Seega sisaldab seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõige 3 kahte raamkokkuleppe klausli 5 lõikes 1 nimetatud meedet, täpsemalt tähtajaliste lepingute maksimaalse kogukestuse piiranguid ja võimalike uuendamiste arvu. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole osutanud asjaoludele, mis annaksid alust arvata, et need meetmed ei ole piisavad, et A-tüüpi lepingute puhul tõhusalt vältida tähtajaliste lepingute kuritarvituslikku kasutamist.

61 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib küll 14. septembri 2016. aasta kohtuotsusele Martínez Andrés ja Castrejana López (C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680) ning 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsusele Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859) tuginedes, et põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisesed õigusnormid ei sisalda objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, mis võimaldaksid kindlaks teha esiteks, kas A-tüüpi lepingute sõlmimine ja pikendamine vastab tõepoolest tegelikule ja ajutist laadi vajadusele, ning teiseks, kas nendega saab seda vajadust katta ja kas neid on rakendatud proportsionaalselt.

62 Sellega seoses tuleb kõigepealt siiski tõdeda, et vastupidi asjaoludele kohtuasjades, mille alusel tehti 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus Martínez Andrés ja Castrejana López (C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680) ning 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), sisaldavad põhikohtuasjas kohaldatavad riigisisesed õigusnormid meetmeid, mis vastavad raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punktides b ja c ettenähtutele.

63 Nimelt tekkis nendes kohtuotsustes probleem, mis seisnes selle tuvastamises, kas neis kohtuasjades kõne all olnud tähtajaliste töölepingute uuendamine oli õigustatud objektiivsetel alustel raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 alapunkti a tähenduses – mille hulka kuulub tegeliku ja ajutist laadi vajaduse katmine – üksnes seetõttu, et puudusid meetmed, mis oleksid kuulunud käesoleva kohtuotsuse punktis 59 nimetatud kahe meetmete kategooria hulka – seaduse nr 240/2010 artikli 24 lõike 3 punktis a on need seevastu olemas. Seega ei oma tähtsust eelotsusetaotluse esitanud kohtu osutatud asjaolu, et põhikohtuasjas käsitletavates riigisisestes õigusnormides puuduvad täpsustused selle kohta, et tähtajaliste töölepingute kasutamist põhjendav vajadus on tegelik ja ajutist laadi.

64 Teiseks tuleb silmas pidada, et nimetatud kohtuotsustes olid asjaomased töötajad täielikus teadmatuses oma töösuhte kestusest. Seevastu praegusel juhul teavitatakse A-tüüpi lepingut – nagu see, mille on sõlminud EB ja ülikool – sõlmivaid isikuid juba enne lepingu allkirjastamist sellest, et töösuhe ei saa kesta kauem kui viis aastat.

65 Töökoha stabiilsust peetakse küll – nagu ilmneb raamkokkuleppe preambuli teisest lõigust – töötajate kaitse keskseks elemendiks, samas kui tähtajalised töölepingud võivad nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele vastata vaid teatud asjaoludel (11. veebruari 2021. aasta kohtuotsus M. V. jt (järjestikused tähtajalised lepingud avalikus sektoris), C-760/18, EU:C:2021:113, punkt 48 ning seal viidatud kohtupraktika).

66 Teaduri niisuguse tähtajalise lepingu – nagu EB oma, kes võeti tööle A-tüüpi töölepingu alusel – tagajärgede lõppemine ei too tingimata kaasa töökoha ebastabiilsust, sest see võimaldab asjaomasel töötajal omandada vajalikku kvalifikatsiooni B-tüüpi lepingu saamiseks, mis võib omakorda tuua kaasa tähtajatu töösuhte sõlmimise kaasprofessorina.

67 Kolmandaks tuleb tõdeda, et asjaolu, et ülikoolidel on alaline vajadus võtta tööle teadureid – nagu näib nähtuvat kõnealustest riigisisestest õigusnormidest –, ei tähenda, et seda vajadust ei võiks rahuldada tähtajalisi töölepinguid sõlmides.

68 Teaduri töökoht näib olevat mõeldud teadlase karjääri esimese etapina, mille käigus peaks teadur igal juhul arenema edasi, et olla sobiv kandidaat järgmise töökoha, nimelt õppejõu töökoha jaoks: esialgu kaasprofessorina ja hiljem korralise professorina.

69 Peale selle olgu märgitud asjaolu kohta, et A-tüüpi lepingute kahe aasta võrra pikendamise tingimus on positiivne hinnang tehtud õppe- ja teadustööle, kuivõrd asjaomase sektori „erilised vajadused" teadustöö valdkonnas võivad mõistlikult seisneda vajaduses tagada erinevate teadurite karjääri areng vastavalt nende saavutustele, mida tuleb järelikult hinnata. Seega säte, mis kohustaks ülikooli sõlmima teaduriga tähtajatu lepingu, sõltumata tema teadustegevuse tulemuste hindamisest, ei vastaks eespool nimetatud nõuetele.

70 Lõpuks, mis puudutab võrdväärsuse põhimõtet, millele eelotsusetaotluse esitanud kohus oma otsuses ja samuti EB ise korduvalt osutas, siis viitab see vajadusele tagada liidu õiguskorraga antud õiguste kohtulik kaitse, mis ei oleks ebasoodsam sellest, mis on ette nähtud üksnes liikmesriigi seadusandlusest tulenevate võrreldavate õiguste puhul. Järelikult ei ole see põhimõte käesoleval juhul kohaldatav, sest seda vajadust tuleb arvestada üksnes sätete puhul, mille esemeks on liidu õiguskorraga antud õigused (vt selle kohta 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punktid 39 ja 40).

71 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kolmandale küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt sõlmitakse ülikooli teadurite töölevõtmiseks tähtajaline leping kolmeks aastaks – ühekordse pikendamise võimalusega maksimaalselt kaheks aastaks –, kusjuures selliste lepingute sõlmimise tingimus on esiteks see, et „programmi jaoks […], teadus- ja õppetööks, põhikursuste õpet toetavaks õpetamiseks ja tudengitele teenuste osutamiseks" oleksid kättesaadavad vahendid, ning teiseks, et lepinguid saab pikendada, kui „tehtud õppe- ja teadustöö on […] saanud positiivse hinnangu", ilma et oleks vajalik, et neis õigusnormides oleksid määratud kindlaks objektiivsed ja läbipaistvad kriteeriumid, mis võimaldaksid kontrollida, kas nende lepingute sõlmimine ja uuendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele, kas see sobib taotletava eesmärgi saavutamiseks ning kas seda on selleks vaja.

Esimene ja teine küsimus

72 Nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 40, viitavad esimene ja teine küsimus meetmetele, mille eesmärk on näha ette sanktsioonid tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise puhuks.

73 Nagu nähtub kolmandale küsimusele antud vastusest, ei ole esimesele ja teisele küsimusele vaja vastata, sest põhikohtuasjas kõne all olevad riigisisesed õigusnormid ei ole raamkokkuleppe klausliga 5 vastuolus ja need ei tekita seega tähtajaliste lepingute kuritarvitusliku kasutamise ohtu.

Kohtukulud

74 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva 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:

Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt sõlmitakse ülikooli teadurite

töölevõtmiseks tähtajaline leping kolmeks aastaks – ühekordse pikendamise võimalusega maksimaalselt kaheks aastaks –, kusjuures selliste lepingute sõlmimise tingimus on esiteks see, et „programmi jaoks […], teadus- ja õppetööks, põhikursuste õpet toetavaks õpetamiseks ja tudengitele teenuste osutamiseks" oleksid kättesaadavad vahendid, ning teiseks, et lepinguid saab pikendada, kui „tehtud õppe- ja teadustöö on […] saanud positiivse hinnangu", ilma et oleks vajalik, et neis õigusnormides oleksid määratud kindlaks objektiivsed ja läbipaistvad kriteeriumid, mis võimaldaksid kontrollida, kas nende lepingute sõlmimine ja uuendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele, kas see sobib taotletava eesmärgi saavutamiseks ning kas seda on selleks vaja.

Allkirjad