EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

24. juuni 2010 *

Kohtuasjas C-98/09,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Tribunale di Trani (Itaalia) 9. juuni 2008. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 6. märtsil 2009, menetluses

Francesca Sorge

versus

Poste Italiane SpA,

* Kohtumenetluse keel: itaalia.

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja esimees J.-C. Bonichot, kohtunikud C. Toader, K. Schiemann, P. Kūris (ettekandja) ja L. Bay Larsen,

kohtujurist: N. Jääskinen,
kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 4. märtsi 2010. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– F. Sorge, esindajad: *avvocato* V. Martire ja *avvocato* V. De Michele,

– Poste Italiane SpA, esindajad: *avvocato* R. Pessi, *avvocato* L. Fiorillo ja *avvocato* A. Maresca,

– Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistas *avvocato dello Stato* P. Gentili,

– Madalmaade valitsus, esindajad: C. M. Wissels ja M. Noort,

– Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek ja C. Cattabriga,

olles 22. aprilli 2010. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), lisas toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe") klausli 8 lõiget 3.

2 See taotlus esitati F. Sorge ja tema tööandja Poste Italiane SpA (edaspidi „Poste Italiane") vahelises vaidluses tähtajalise töölepingu sellise klausli õiguspärasuse üle, mille kohaselt on hageja leping sõlmitud tähtajaliselt, ilma et oleks märgitud asendatava töötaja nime või tema äraoleku põhjuseid.

Õiguslik raamistik

Liidu õigusnormid

3 Direktiiv 1999/70 tugineb EÜ artikli 139 lõikele 2 ning selle eesmärk vastavalt artiklile 1 on „jõustada […] raamkokkulepe".

4 Nimetatud direktiivi põhjenduse 3 järgi:

– „ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punkt 7 näeb muu hulgas ette, et siseturu väljakujundamine peab viima Euroopa Ühenduse töötajate elu- ja töötingimuste paranemisele. See peab tulenema nimetatud tingimuste sarnastamisest nende paranemise käigus, eelkõige tingimuste puhul, mis on seotud töötamise erivormidega (v.a määramata ajaks sõlmitud töölepingud), näiteks tähtajalised töölepingud, osaajatöö, ajutine töö ja hooajatöö."

5 Raamkokkuleppe preambuli teine lõik sätestab:

„Käesoleva kokkuleppe pooled tunnistavad, et määramata tähtajaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhte vorm tööandjate ja töötajate vahel. Samuti tunnistavad nad, et teatavatel juhtudel vastavad tähtajalised töölepingud nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele."

6 Sama preambuli kolmanda lõigu kohaselt määratakse raamkokkuleppes kindlaks tähtajalise töö üldpõhimõtted ja miinimumnõuded, kehtestades muu hulgas üldraamistiku, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest, ja kasutada tähtajalisi töölepinguid tööandjatele ja töötajatele vastuvõetaval alusel.

7 Raamkokkuleppe üldkaalutluste punkt 7 sätestab:

„objektiivsetele alustele tuginevate tähtajaliste töölepingute kasutamine aitab vältida kuritarvitusi".

8 Raamkokkuleppe klausel 2 näeb ette:

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

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

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

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

9 Raamkokkuleppe klausel 3 on sõnastatud järgmiselt:

„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.

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

10 Raamkokkuleppe klausel 5 sätestab:

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

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

b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;

c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.

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

a) loetakse järjestikusteks;

b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.”

11 Raamkokkuleppe klausel 8 sätestab:

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

[…]

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

[…]

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

[…]”

Siseriiklik õigus

Kehtetuks tunnistatud õigusnormid

12 18. aprilli 1962. aasta seaduse nr 230 tähtajaliste töölepingute kohta (*Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana*, edaspidi „*GURI*", nr 125, 17.5.1962, edaspidi „seadus nr 230/1962") artikkel 1 sätestas:

„Töölepingut tuleks käsitleda määramata tähtajaga lepinguna, ilma et see piiraks alljärgnevaid erandeid:

Töölepingu võib sõlmida tähtajaliselt:

[…]

b) kui töölevõtmine leidis aset selleks, et asendada äraolevad töötajad, kellele jäi õigus töökoha säilimisele, tingimusel et tähtajalises töölepingus olid märgitud asendatava töötaja nimi ja tema asendamise põhjus;

[…]

Tähtaja tingimus on siduv üksnes siis, kui see on vormistatud kirjalikult.

Tööandja kohustub töötajale andma ärakirja kirjalikult vormistatud dokumendist.

[…]”

Põhikohtuasjas kohaldatavad õigusnormid

13 6. septembri 2001. aasta seadusandliku dekreedi nr 368 – millega rakendatakse direktiiv 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, lk 4; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 368/2001”), ning mis kehtestati vastavalt 29. detsembri 2000. aasta seadusele nr 422 Itaalia Vabariigi Euroopa Ühenduse kuulumisest tulenevate kohustuste täitmise kohta – ühenduse seadus 2000 (legge n. 422, disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunita' europee – legge comunitaria 2000; *GURI* nr 16 regulaarne lisa, 20.1.2001) – artikkel 11 tunnistas seaduse nr 230/1962 alates 24. oktoobrist 2001 kehtetuks.

14 Selle dekreetseaduse artikkel 1 näeb ette:

„1. Töölepingu võib sõlmida tähtajaliselt tehnilistel, tootmisalastel või organisatoorsetel põhjustel või töötajate asendamiseks.

2. Tähtaja tingimus on siduv üksnes siis, kui see on vormistatud otseselt või kaudselt kirjaliku dokumendina, milles on märgitud lõikes 1 nimetatud põhjused.

[…]"

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

15 Eelotsusetaotlusest nähtub, et Poste Italiane võttis F. Sorge tööle 29. septembril 2004 sõlmitud tähtajalise töölepingu alusel. Vastavalt lepingu tingimustele võeti ta tööle „asendamisest tingitud põhjustel, mis on seotud konkreetse vajadusega asendada ajavahemikul 2004. aasta 1. oktoobrist kuni 2005. aasta 15. jaanuarini Puglia Basilicata postikeskuse kättetoimetamise osakonna äraolevad töötajad".

16 F. Sorge esitas 18. veebruaril 2008 Poste Italiane vastu hagi tuvastamaks, et nimetatud lepingus kehtestatud tähtajalisuse klausel on õigusvastane põhjendusel, et seal ei ole selgelt ära näidatud asendatava töötaja nime ega asendamise põhjust.

17 Poste Italiane leiab, et selliste andmete märkimine ei ole kohustuslik, tuginedes asjaolule, et seaduse nr 230/1962 artikli 1 lõike 2 punkt b tunnistati seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artikli 11 lõikega 1 kehtetuks.

18 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et põhikohtuasjas käsitletavat lepingut reguleerib seadusandlik dekreet nr 368/2001, mille eesmärk on võtta üle direktiiv 1999/70. Nimetatud dekreet tunnistas seaduse nr 230/1962 koos selle muudatustega – sealhulgas artikli 1 lõike 2 punkt b – kehtetuks.

19 Eelnevast järeldub, et töötaja asendamist reguleerib edaspidi seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artikli 1 lõige 1, milles on vaid öeldud, et „töölepingu võib sõlmida tähtajaliselt […] töötajate asendamiseks", ilma et leping peaks sealjuures sisaldama asendatava töötaja nime ja asendamise põhjust. Sellesisuline muudatus ei kujuta endast töötajate kaitsetaseme alandamist.

20 Neil asjaoludel otsustas Tribunale di Trani menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivis 1999/70[…] esitatud raamkokkuleppe klauslit 8 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid (nagu on kehtestatud seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artiklitega 1 ja 11), millega, võttes üle […] direktiivi 1999/70[…], tunnistati kehtetuks seaduse nr 230/1962 artikli 1 lõike 2 punkt b (mille kohaselt võis „tähtajalise töölepingu sõlmida, kui töölevõtmine" leidis „aset selleks, et asendada äraolevad töötajad, kellele" jäi „õigus töökoha säi-

limisele, tingimusel et tähtajalises töölepingus" olid „märgitud asendatava töötaja nimi ja tema asendamise põhjus"), asendades selle õigusnormiga, milles ei nähta enam ette niisuguseid täpsustamiskohustusi?

2. Kas juhul, kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, on siseriiklik kohus kohustatud jätma kohaldamata siseriikliku õigusnormi, mis on ühenduse õigusega vastuolus?"

Vastuvõetavus ja eelotsusetaotlus

21 Poste Italiane väidab, et esitatud küsimused ei ole asjassepuutuvad ja on seega vastuvõetamatud.

22 Esimese küsimuse puhul leiab Poste Italiane, et antud küsimusele on 23. aprilli 2009. aasta otsuses liidetud kohtuasjades C-378/07–C-380/07: Angelidaki jt (EKL 2009, lk I-3071) vastatud. Sellest kohtuotsusest tuleneb, et Euroopa Kohus jätab siseriikliku kohtu ülesandeks iseseisvalt kontrollida, kas siseriiklik õigus on raamkokkuleppe klausli 8 lõikes 3 sätestatud põhimõtetega kooskõlas.

23 Teise küsimuse puhul leiab Poste Italiane eespool viidatud kohtuotsuse Angelidaki jt punktidele 208–212 tuginedes, et seadusandliku dekreedi nr 368/2001 ühegi sättega ei ole asjaomastele töötajatele kohaldatavaid eeskirju ebasoodsamaks muudetud. Euroopa Kohus omalt poolt keeldus tunnistamast, et raamkokkuleppe klausli 8 lõikel 3 on vahetu õigusmõju. Siit järeldub, et siseriiklik kohus ei saa siseriiklikke eeskirju ko-

haldamata jätta, isegi kui need on liidu õigusega vastuolus, vaid võib neid tõlgendada üksnes kooskõlas liidu õigusega.

24 Olgu meenutatud, et Euroopa Kohtu praktika järgi on EÜ artiklis 234 sätestatud Euroopa Kohtu ja siseriiklike kohtute koostöö raames vaid siseriiklikul kohtul, kes asja menetleb, kellele on ainsana otseselt teada kohtuasja aluseks olevad asjaolud ja kes vastutab tehtava lahendi eest, pädevus hinnata iga kohtuasja eripära arvestades, kas kohtuotsuse tegemiseks on vaja eelotsust ja kas Euroopa Kohtule esitatud küsimusel on kohtuasja suhtes tähtsust. Seega, kui küsimused on esitatud liidu õiguse tõlgendamise kohta, on Euroopa Kohus üldjuhul kohustatud neile vastama (vt eelkõige 22. novembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-144/04: Mangold, EKL 2005, lk I-9981, punktid 34 ja 35; 4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt, EKL 2006, lk I-6057, punkt 41, ning 12. juuni 2008. aasta määrus kohtuasjas C-364/07: Vassilakis jt, EKL 2008, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).

25 Sellega seoses tuleb tõdeda, et see, kas raamkokkuleppe klausliga 8 on vastuolus selline siseriiklik õigusakt nagu seadusandlik dekreet nr 368/2001 ning missugused tagajärjed võivad niisuguse vastuolu esinemisega kaasneda, ei ole põhikohtuasja esemega seosetud küsimused ja puudutavad liidu õiguse tõlgendamist.

26 Neis kaalutlustest lähtudes tuleb eelotsusetaotlus vastuvõetavaks tunnistada.

Eelotsuse küsimused

Esimene küsimus

27 Esimeses küsimuses tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline siseriiklik õigusakt nagu seadusandlik dekreet nr 368/2001, millega direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe siseriiklikkusse õigusesse ülevõtmisel kaotati tööandja kohustus märkida äraolevate töötajate asendamiseks sõlmitud tähtajalises lepingus asendatava töötaja nimi ja tema asendamise põhjused.

28 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates ei tähenda seadusandlik dekreet nr 368/2001 tähtajalise lepinguga töötajate üldise kaitstuse „alandamist" raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes, kuna töötaja ei saa lepingu allkirjastamisel enam nõuda, et talle esitataks teave, mis oli varem kohustuslik ja andis talle võimaluse eelnevalt hinnata, kas lepingu sõlmimiseks on tõsine ja tegelik alus, olla täielikult informeeritud ja lõpuks otsustada, kas oleks vaja esitada kohtusse hagi või mitte.

29 Eelotsusetaotlusele vastamiseks tuleb esiteks hinnata, kas esimese tähtajalise lepingu sõlmimine kuulub raamkokkuleppe kohaldamisalasse, ning teiseks, kas direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe ülevõtmiseks siseriiklikus õiguses seadusandliku dekreediga nr 368/2001 tehtud muudatusi võib käsitleda ühest küljest meetmetena, mis on seotud selle kokkuleppe „rakendamisega", ja teisest küljest meetmetena, mis puudutavad töötajate „üldise kaitstuse taset" raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes (vt eespool viidatud kohtuotsus Angelidaki jt, punkt 130).

Raamkokkuleppe kohaldamisala

30 Raamkokkuleppe klausli 2 sõnastuse kohaselt kohaldatakse seda kokkulepet tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas (eespool viidatud kohtuotsus Angelidaki jt, punkt 114).

31 Raamkokkuleppe klausli 3 kohaselt tähendab mõiste „tähtajaline töötaja" „isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhte lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine" (eespool viidatud kohtuotsus Angelidaki jt, punkt 115).

32 Kolmandaks on raamkokkuleppe klauslis 8 ette nähtud, et raamkokkuleppe rakendamine liikmesriikide või tööturu osapoolte poolt ei „õigusta töötajate üldise kaitstuse taseme alandamist" kokkuleppega reguleeritavas valdkonnas.

33 Seega nähtub selgelt nii direktiiviga 1999/70 ja raamkokkuleppega taotletavast eesmärgist kui ka nende asjakohaste sätete sõnastusest, et vastupidi sellele, mida on sisuliselt väitnud Itaalia valitsus, ei kuulu see kokkulepe kohaldamisele vaid nende töötajate suhtes, kes on sõlminud järjestikused tähtajalised töölepingud, vaid on kohaldatav siiski kõigile töötajatele, kes teevad tasu eest tööd tähtajalise töösuhte raames, mis seob neid nende tööandjaga, ning seda sõltumata sellest, mitu tähtajalist lepingut töötaja on sõlminud (eespool viidatud kohtuotsus Angelidaki jt, punkt 116 ja seal viidatud kohtupraktika).

34 Euroopa Kohtu praktikast tuleneb lisaks, et neid eesmärke arvestades ei saa raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3 tõlgendada kitsendavalt (eespool viidatud kohtuotsus Angelidaki jt, punkt 113), ning teiseks, et seda, kas tegemist on kaitsetaseme „alandamisega" raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes, tuleb hinnata kõigist neist liikmesriigi õigusnormidest juhindudes, mis puudutavad töötajate kaitset tähtajaliste lepingutega seoses (eespool viidatud kohtuotsus Angelidaki jt, punkt 120).

35 Euroopa Kohus tegi eelneva põhjal järelduse, et raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et selles nimetatud kaitsetaseme „alandamise" hindamisel tuleb lähtuda niisugusest üldise kaitstuse tasemest, mis on asjassepuutuvas liikmesriigis ette nähtud nii töötajatele, kes on sõlminud järjestikused tähtajalised lepingud, kui ka neile, kes on sõlminud esimese või ainsa tähtajalise lepingu (eespool viidatud kohtuotsus Angelidaki jt, punkt 121).

Raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 tõlgendamine

36 Kõigepealt tuleb täpsustada, et kuna siseriikliku õiguse tõlgendamine on üksnes siseriiklike kohtute pädevuses, peavad just nemad kindlaks tegema, mil määral on eespool mainitud muudatused, mis seadusandliku dekreediga nr 368/2001 varem kehtinud siseriiklikus õiguses, s.o seaduses nr 230/1962 tehti, vähendanud tähtajalise töölepingu sõlminud töötajate kaitset, võrreldes selleks kaitsetaset, mis kummalgi juhul nimetatud siseriiklike õigusnormidega on tagatud.

37 Seevastu peab Euroopa Kohus eelotsusetaotlusele vastates vajadusel andma eelotsusetaotluse esitanud kohtule juhiseid, millele viimane saaks tugineda, et hinnata, kas tähtajalise töölepingu sõlminud töötajate kaitse võimalik vähenemine kujutab endast kaitsetaseme „alandamist" raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes. Selleks tuleb analüüsida, mil määral võib muudatusi, mis direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe ülevõtmiseks kehtestatud siseriiklikes õigusnormides tehti, käsitleda ühest küljest meetmetena, mis on seotud selle kokkuleppe „rakendamisega" ja teisest küljest meetmetena, mis puudutavad töötajate „üldise kaitstuse taset" raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes (eespool viidatud kohtuotsus Angelidaki jt, punkt 130).

38 Mis puutub esiteks raamkokkuleppe rakendamisse, siis tuleb sedastada, et seadusandliku dekreedi nr 368/2001 otsene eesmärk on direktiivi 1999/70 ülevõtmine ning dekreet ise kehtestati 29. detsembri 2000. aasta seaduse nr 422 rakendamiseks.

39 Seega ei saa välistada, et muudatused, mis seadusandliku dekreediga nr 368/2001 varem kehtinud siseriiklikus õiguses tehti, oleksid seostatavad raamkokkuleppe rakendamisega, sest eelotsusetaotlusest tulenevalt oli tähtajalistel töötajatel direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe vastuvõtmise ajal tagatud seaduses nr 230/1962 sätestatud kaitsemeetmed ning seda vaatamata asjaolule, et seadusandliku dekreedi artikkel 1 ei hõlma sisu poolest ühtegi raamkokkuleppe otsest sätet.

40 Sellise hinnangu andmiseks tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtul kontrollida, kas see, et kaotati tööandja kohustus märkida äraolevate töötajate asendamiseks sõlmitud tähtajalises lepingus asendatava töötaja nimi ja tema asendamise põhjus, on käsitatav tähtajaliste töölepingute õigusliku regulatsiooni muutmisena, mis tuleneb siseriikliku seadusandja tahtest saavutada tööandjate ja töötajate vahelistes suhetes uus tasakaal raamkokkuleppes toodud uutest tagatistest lähtudes või mille ajendiks on mõni teine selgelt määratletud eesmärk. Siseriiklik kohus peab eelkõige välja selgita-

ma, kas seadusega nr 230/1962 ette nähtud kohustuse kaotamise ajendiks võib pidada raamkokkuleppe rakendamiseks seadusandliku dekreediga nr 368/2001 kehtestatud kaitsenormide tasakaalustamise soovi, et tööandjatel lasuvaid kohustusi leevendada.

41 Samas võib juba öelda, et eelotsusetaotlusest ei tulene, et siseriiklik seadusandja oleks põhikohtuasjas kõne all olevate muudatuste tegemisega soovinud saavutada mõnda muud eesmärki, mis ei ole seotud raamkokkuleppe rakendamisega, kuid ka selle asjaolu kontrollimine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne.

42 Mis puudutab teiseks tingimust, mille kohaselt peab kaitsetaseme alandamine puudutama tähtajaliste töötajate „üldise kaitstuse taset", siis see tähendab, et raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 kohaldamisalasse saab kuuluda vaid sedavõrd oluline kaitsetaseme vähenemine, mis võib mõjutada tähtajalisi lepinguid reguleerivaid siseriiklikke õigusnorme üldiselt (eespool viidatud kohtuotsus Angelidaki jt, punkt 140, ning 24. aprilli 2009. aasta määrus kohtuasjas C-519/08: Koukou, punkt 119).

43 Käesoleval juhul tuleb sedastada, et seadusandliku dekreediga nr 368/2001 varem kehtinud siseriiklikus õiguses tehtud muudatused ei puuduta mitte kõiki tähtajalise töölepingu sõlminud töötajaid, vaid üksnes neid, kes on sellise lepingu sõlminud teise töötaja asendamiseks, kuivõrd seadusandliku dekreedi artikli 1 lõike 1 järgi on see üheks aluseks, mis võimaldab sellist laadi lepingute kasutamist.

44 Kuivõrd taolised töötajad ei moodusta kuigi suurt osa asjassepuutuva liikmesriigi tähtajalistest töötajatest – asjaolu, mida peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus –, siis niisuguse väikese hulga töötajate kaitsetaseme vähendamine ei ole ise-

enesest selline, et saaks üldiselt mõjutada kaitstuse taset, mis kuulub siseriiklikus õiguskorras kohaldamisele tähtajalise töölepingu sõlminud töötajatele.

45 Lisaks tuleb märkida, et seadusandliku dekreedi nr 368/2001 artikli 1 lõike 2 järgi peab tähtajaline leping olema vormistatud kirjalikult ja selles tuleb näidata lepingu sõlmimise alused. Selle nõude täitmata jätmise korral ei ole lepingu tähtaja tingimus siduv. Seaduses nr 230/1962 oli vaid sätestatud, et lepingu kestus peab olema märgitud kirjalikult, ilma et oleks olnud vaja näidata lepingu sõlmimise objektiivset alust, välja arvatud töötaja asendamise korral.

46 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 54 on märkinud, tuleb põhikohtuasjas kõne all olevate siseriiklike õigusnormide muudatusi hinnata kõikidest muudest tagatistest lähtuvalt, mis siseriikliku õigusega tähtajalise töölepinguga töötajate kaitse tagamiseks on ette nähtud, milleks on näiteks meetmed järjestikuste tähtajaliste töölepinguteks kuritarvitamise ennetamiseks ning meetmed, mille eesmärk on keelata tähtajalise töölepingu sõlminud töötajate diskrimineerimine.

47 Neil asjaoludel tuleb sedastada, et muudatused, mis on kehtestatud niisuguste siseriiklike õigusnormidega, nagu on kõne all põhikohtuasjas, ei kujuta endast tähtajaliste töötajate üldise kaitstuse taseme „alandamist" raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 mõttes, kui need puudutavad väikest osa tähtajalise töölepingu sõlminud töötajatest või kui neid saab kompenseerida muude tagatiste või kaitsemeetmetega, mille kontrollimine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne.

48 Niisiis tuleb esimesele küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 8 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, millega kaotati tööandja kohustus märkida äraolevate töötajate asendamiseks sõlmitud tähtajalises lepingus asendatava töötaja nimi ja tema asendamise põhjused ning milles on vaid sätestatud, et seesugused tähtajalised lepingud peavad olema vormistatud kirjalikult ja neis tuleb näidata lepingu sõlmimise alused, kui niisugused uued tingimused kompenseeritakse muude tagatiste või kaitsemeetmete vastuvõtmisega või kui need puudutavad üksnes väikest osa tähtajalise töölepingu sõlminud töötajatest, mille kontrollimine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne.

Teine küsimus

49 Teises küsimuses tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus teada sisuliselt seda, kas ta on kohustatud liidu õiguse järgi jätma kohaldamata sellise siseriikliku õigusakti nagu seadusandliku dekreedi nr 368/2001, kui see õigusakt ei ole raamkokkuleppe sätetega kooskõlas, ning kas ta peab sellisel juhul kohaldama seaduse nr 230/1962 artiklit 1.

50 Sellega seoses on vaja meenutada Euroopa Kohtu seisukohta, et raamkokkuleppe klausli 8 lõike 3 puhul ei ole täidetud tingimused, mis annaksid sellele sättele vahetu õigusmõju. Esiteks puudutab see klausel vaid kõnesoleva kokkuleppe „rakendamist" liikmesriikide ja/või tööturu osapoolte poolt, kelle ülesanne on selle kokkuleppe ülevõtmine siseriiklikku õiguskorda, keelates õigustada ülevõtmisel töötajate üldise kaitstuse taseme alandamist raamkokkuleppe rakendamise vajadusega. Teiseks, kuna kõnealuse klausli sõnastuse kohaselt on keelatud üksnes „töötajate üldise kaitstuse

taseme alandamine raamkokkuleppega reguleeritavas valdkonnas", siis tähendab see, et asjaomase sätte kohaldamisalasse võib kuuluda vaid sedavõrd oluline kaitsetaseme vähenemine, mis võib mõjutada tähtajalisi töölepinguid reguleerivaid siseriiklikke õigusnorme üldiselt. Sellest tulenevalt ei saa isikud niisugusest keelust tuletada õigust, mille sisu oleks piisavalt selge, täpne ja tingimusteta (eespool viidatud kohtuotsus Angelidaki jt, punktid 209–211, ja eespool viidatud kohtumäärus Koukou, punkt 128).

51 Sellele vaatamata peavad siseriiklikud kohtud tõlgendama siseriiklikku õigust võimalikult suures ulatuses raamkokkuleppe sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada sellega sätestatud eesmärk ning täita seeläbi ELTL artikli 288 kolmanda lõigu nõudeid. Selline kooskõlalise tõlgendamise kohustus puudutab kogu siseriiklikku õigust, st nii enne kui pärast raamkokkulepet vastu võetud õigusakte (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 108, ning 19. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-555/07: Kücükdeveci, EKL 2010, lk I-365, punkt 48).

52 On tõsi, et siseriikliku kohtu kohustust viidata asjakohaste siseriiklike õigusnormide tõlgendamisel ja kohaldamisel raamkokkuleppes sätestatule piiravad õiguse üldpõhimõtted, eelkõige õiguskindluse ja tagasiulatuva jõu puudumise põhimõte, ning see ei või olla aluseks siseriikliku õiguse *contra legem* tõlgendusele (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 110).

53 Samas nõuab kooskõlalise tõlgendamise põhimõte, et siseriiklik kohus teeks kõik, mis on tema pädevuses, arvestades siseriiklikku õigust tervikuna ning kasutades siseriiklikus õiguses tunnustatud tõlgendusmeetodeid, et tagada asjassepuutuva raamkokkuleppe täieulatuslik rakendamine ja saavutada raamkokkuleppe eesmärgiga kooskõlas olev tulemus (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Adeneler jt, punkt 111).

54 Ning nagu kohtujurist on oma ettepaneku punktis 68 märkinud, ei saa kooskõlalise tõlgendamise põhimõte muuta eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleliolevas vaidluses kohaldatavaks siseriiklikke õigusnorme, mis ei ole enam ei *ratione materiae* ega *ratione temporis* formaalselt kehtivad ega asjakohased.

55 Seega tuleb teisele küsimusele vastata, et kuna raamkokkuleppe klausli 8 lõikel 3 puudub vahetu õigusmõju, on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne juhul, kui ta peaks leidma, et põhikohtuasjas kõne all olev siseriiklik õigusakt ei ole liidu õigusega kooskõlas, mitte jätta see õigusakt kohaldamata, vaid tõlgendada seda võimalikult suures ulatuses kooskõlas direktiiviga 1999/70 ja raamkokkuleppe eesmärgiga.

Kohtukulud

56 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas 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 klaus-

li 8 lõiget 3 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugused siseriiklikud õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, millega kaotati tööandja kohustus märkida äraolevate töötajate asendamiseks sõlmitud tähtajalises lepingus asendatava töötaja nimi ja tema asendamise põhjused ning milles on vaid sätestatud, et seesugused tähtajalised lepingud peavad olema vormistatud kirjalikult ja neis tuleb näidata lepingu sõlmimise alused, kui niisugused uued tingimused kompenseeritakse muude tagatiste või kaitsemeetmete vastuvõtmisega või kui need puudutavad üksnes väikest osa tähtajalise töölepingu sõlminud töötajatest, mille kontrollimine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne.

2. Kuna raamkokkuleppe klausli 8 lõikel 3 puudub vahetu õigusmõju, on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne juhul, kui ta peaks leidma, et põhikohtuasjas kõne all olev siseriiklik õigusakt ei ole liidu õigusega kooskõlas, mitte jätta see õigusakt kohaldamata, vaid tõlgendada seda võimalikult suures ulatuses kooskõlas direktiiviga 1999/70 ja raamkokkuleppe eesmärgiga.

Allkirjad