



Liikmesriigid ei või mõiste „järjestikused tähtajalised töölepingud või töösuhted“ alt välja jätta sellise töötaja olukorda, kes töötas aastaid mitme ametisse nimetamise raames tähtajaliseks asendamiseks mõeldud töökohal valikumenetluse puudumise tõttu ja kelle töösuhet pikendati vaikimisi aasta-aastalt

Asjaolu, et töötaja nõustus järjestikuste tähtajaliste töösuhete loomisega, ei jäta töötajat ilma kaitsest, mis on talle antud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppega

Euroopa Kohus asus 19. märtsi 2020. aasta kohtuotsuses **Sánchez Ruiz ja Fernández Álvarez jt** (liidetud kohtuasjad C-103/18 ja C-429/18) seisukohale, et liikmesriigid ja/või tööturu osapooled ei või tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „raamkokkulepe“)¹, klauslis 5 ette nähtud mõiste „järjestikused tähtajalised töölepingud või töösuhted“ alt jätta välja olukorda, kus töötaja, kes on võetud tööle tähtajalise töösuhte alusel – nimelt seni, kuni vaba ametikoht, millel ta töötab, täidetakse alalise teenistujaga –, töötas mitme aasta jooksul mitme ametisse nimetamise raames katkematult samal ametikohal ning täitis pidevalt ja alaliselt samu tööülesandeid, kusjuures kõnealuse töötaja jäämise püsivalt vabale ametikohale põhjustas asjaolu, et tööandja ei järginud oma seaduses sätestatud kohustust korraldada ettenähtud tähtaja jooksul valikumenetlus, mille eesmärk oleks olnud vaba ametikoha täitmine alalise teenistujaga, ning tema töösuhet pikendati seetõttu vaikimisi aasta-aastalt. Juhul kui avalik-õiguslik tööandja on järjestikuste tähtajaliste töösuhete kasutamist kuritarvitanud, ei saa see, et asjaomane töötaja on nende erinevate töösuhete loomise ja/või uuendamisega nõustunud, kaotada tööandja tegevuse kuritarvitavat laadi nii, et raamkokkulepe ei oleks selle töötaja olukorra suhtes kohaldatav.

Käesoleval juhul on palju isikuid töötanud pikka aega Comunidad de Madridi (Madridi autonoomne piirkond, Hispaania) tervishoiuteenistuses tähtajaliste töösuhete raames. Need töötajad esitasid taotluse tunnustada nende staatust koosseisuliste alaliste teenistujatena või, teise võimalusena, sellega samaväärse staatusega ametnikuna; Madridi autonoomne piirkond keeldus aga sellest. Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid (Madridi halduskohus nr 8) ja Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (Madridi halduskohus nr 14), kellele need töötajad esitasid Madridi autonoomse piirkonna tehtud rahuldamata jätmise otsuste peale kaebused, esitasid Euroopa Kohtule mitu eelotsuse küsimust, mis käsitlevad eelkõige raamkokkuleppe klausli 5 tõlgendamist.

Varem tsiteeritud seisukohale jõudmiseks osutas Euroopa Kohus kõigepealt sellele, et üks raamkokkuleppega taotletavaid eesmärke on reguleerida **järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kasutamist**, mida käsitatakse **töötajate kahjuks toimuva kuritarvitamise võimaliku allikana**, ja et liikmesriigid ja/või tööturu osapooled peavad raamkokkuleppe eset, eesmärki ja soovitatavat toimet arvesse võttes **kindlaks määrama, millistel tingimustel loetakse tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid „järjestikuseks“**. Seejärel märkis Euroopa Kohus, et vastupidine tõlgendus võimaldab hoida töötajaid aastate vältel ebakindlas olukorras ja võib esineda oht, et sellega mitte ainult ei välistata sisuliselt direktiivis 1999/70 ja raamkokkuleppes ette nähtud

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 ning 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkulepe tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368).

töötajate kaitse suure hulga tähtajaliste töösuhete puhul, muutes direktiivi ja raamkokkuleppe eesmärgi suures osas sisutühjaks, vaid ühtlasi võimaldab see tööandjatel selliseid töösuhteid kuritarvitada, et rahuldada püsivat ja kestvat vajadust teenistujate järele.

Peale selle märkis Euroopa Kohus, et **raamkokkuleppe klausliga 5 on vastuolus sellised riigisisised õigusnormid ja kohtupraktika, mille kohaselt tähtajaliste töösuhete järjestikune uuendamine on põhjendatud „objektiivsete alustega“ ainult seetõttu, et töösuhete uuendamine on vastavuses riigisisestes õigusnormides nimetatud teenistusse võtmise alustega**, täpsemalt võib seda teha vajaduse korral, kiireloomuliselt või ajutiste, konjunktuuriga seotud või erakorralist laadi programmide läbiviimiseks, **juhul kui riigisisised õigusnormid ja kohtupraktika ei takista asjaomasel tööandjal tegelikkuses rahuldada nende uuendamistega püsivat ja kestvat vajadust teenistujate järele**. Euroopa Kohus sedastas, et kuigi põhikohtuasjas vaidlusalused liikmesriigi õigusnormid ja kohtupraktika ei sisalda üldist ja abstraktset luba järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamiseks, vaid piiravad selliste lepingute sõlmimise sisuliselt ajutiste vajaduste esinemisega, **ei vastanud asjaomaste töötajate järjestikused ametisse nimetamised praktikas pelgalt Comunidad de Madridi (Madridi autonoomne piirkond) ajutistele vajadustele, vaid nende eesmärk oli rahuldada selle piirkonna tervishoiuteenistuse püsivat ja kestvat vajadust teenistujate järele**. Siinkohal osutas Euroopa Kohus sellele, et eelotsusetaotluse esitanud kohtute hinnangul on Hispaania avalikus tervishoiusektoris struktuuriline probleem, mis väljendub ajutiste töötajate suures protsendis ja selles, et rikutakse seaduses ette nähtud kohustust täita nende töötajatega ajutiselt täidetud ametikohad alaliste teenistujatega.

Euroopa Kohus sedastas veel, et **liikmesriigi kohtute ülesanne on hinnata, kas sellised meetmed** nagu valikumenetluste korraldamine selleks, et täita alaliste teenistujatega ametikohad, mis on ajutiselt täidetud tähtajaliste töösuhete raames tööle võetud töötajatega, nende töötajate staatuse muutmise „tähtajatuteks mittealalisteks teenistujateks“ ja neile töötajatele sellise hüvitise määramine, mis on samaväärne ebaseadusliku teenistusest vabastamise korral makstava hüvitisega, **on sobivad meetmed, et vältida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest tulenevat kuritarvitamist ja vajaduse korral selle eest karistada, või samaväärsed juriidilised meetmed**. Euroopa Kohus andis siiski ka täpsemaid juhiseid, millest liikmesriigi kohtud saavad hindamisel lähtuda.

Peale selle asus Euroopa Kohus seisukohale, et juhul, kui avalik-õiguslik tööandja on järjestikuste tähtajaliste töösuhete kasutamist kuritarvitanud, ei saa see, et asjaomane töötaja on nende erinevate töösuhete loomise ja/või uuendamisega nõustunud, kaotada tööandja tegevuse kuritarvitavat laadi nii, et raamkokkuleppe ei oleks selle töötaja olukorra suhtes kohaldatav. Ta märkis sellega seoses, et järjestikuste tähtajaliste töölepingute ja -suhete reguleerimiseks loodud raamkokkuleppe eesmärk põhineb kaudselt, kuid tingimata eeldusel, et **tööandja saab töötaja puhul seetõttu, et viimane on võrreldes tööandjaga nõrgemas positsioonis, kuritarvitada järjestikuseid tähtajalisi töösuhteid, isegi kui nende töösuhete loomine ja uuendamine on vabalt kokku lepitud, ja võib sel samal põhjusel panna töötajat loobuma kasutamast võimalust kaitsta sõnaselgelt oma õigusi vaidluses tööandjaga**. Euroopa Kohus leidis samuti, et raamkokkuleppe klausel 5 kaotaks täielikult soovitava toime, kui tähtajalised töötajad jäetaks neile raamkokkuleppega tagatud kaitseta üksnes põhjusel, et nad on vabatahtlikult nõustunud järjestikuste tähtajaliste töösuhete sõlmimisega.

Viimaseks leidis Euroopa Kohus, et **Euroopa Liidu õigus ei kohusta liikmesriigi kohut, kes lahendab töötaja ja tema avalik-õigusliku tööandja vahelist vaidlust, jätma kohaldamata riigisiseseid õigusnorme, mis ei ole raamkokkuleppe klausli 5 lõikega 1 kooskõlas, sest kuivõrd sellel klauslil puudub vahetu õigusmõju, ei saa sellele iseenesest tugineda liidu õiguse kohaldamisalasse jäävas kohtuvaidluses, et jätta kohaldamata selle õigusnormiga vastuolus olev riigisisene õigusnorm**.

MÄRKUS: Eelotsusetaotlus võimaldab liikmesriikide kohtutel taotleda kohtuvaidluste lahendamisel Euroopa Kohtult liidu õiguse tõlgendamist või liidu õigusakti kehtivuse üle otsustamist. Euroopa Kohus ei lahenda riigisisest kohtuvaidlust. Kohtuasja lahendamine kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega on liikmesriigi kohtu ülesanne. Euroopa Kohtu otsus on ühtlasi siduv ka teistele liikmesriikide kohtutele, kes lahendavad sarnast probleemi.

Ajakirjandusele mõeldud mitteametlik dokument, mis ei ole Euroopa Kohtule siduv.

Otsuse [terviktekst](#) on CURIA veebileheküljel alates selle kuulutamise päevast.

Täiendavat teavet annab Gitte Stadler, ☎ (+352) 4303 3127