



PRESSITEADE nr 51/26

Luxembourg, 14. aprill 2026

Euroopa Kohtu otsus kohtuasjas C-418/24 | [Obadal]¹

Järjestikused tähtajalised töölepingud: Hispaanias ette nähtud meetmed nende lepingute kasutamise kuritarvitamise eest karistamiseks avalikus sektoris ei ole liidu õigusega kooskõlas

Käesolevas eelotsuseasjas andis Euroopa Kohus Hispaania kõrgeimale kohtule selgitusi selle kohta, kas Hispaanias kehtestatud meetmed, mille eesmärk on heastada kuritarvitusi, mis tulenevad järjestikuste tähtajaliste lepingute kasutamisest avalikus sektoris, on kooskõlas liidu õigusega. Euroopa Kohus oli seisukohal, et need meetmed (nende lepingute muutmine „tähtajatuks mittealaliseks töösuhteks“, töösuhte ülesütlemisel hüvitise maksmine, ametiasutuste vastutuse kord ja valikumenetluste korraldamine, milles võetakse arvesse töötaja varasemat kogemust ja tööülesannete täitmise aega teenistuses) ei näi võimaldavat selle kuritarvitamise eest nõuetekohast karistamist ega liidu õiguse rikkumise tagajärgede heastamist.

Töötaja töötas alates 2016. aasta märtsist lepingulise töötajana, täites lasteaia kasvataja ülesandeid Madridi autonoomse piirkonna (Hispaania) alluvuses olevas riiklikus haridusasutuses. Tema töösuhte põhines kuuel järjestikusel tähtajalisel töölepingul, mis kõik olid mõeldud vaba ametikoha täitmiseks või töötaja asendamiseks.

Hispaania kohus kvalifitseeris tema töösuhte „tähtajatuks mittealaliseks töösuhteks“ põhjusel, et tema järjestikuseid tähtajalisi lepinguid oli kuritarvitatud. See tähendab, et töötaja jääb oma ametikohale kuni selle lõpliku täitmiseni valikumenetluse² teel ning saab töösuhte lõppemisel hüvitist. Töötaja palus Hispaania kõrgeimalt kohtult, et tema töösuhte tunnistataks alaliseks.

Nimetatud kohus märkis, et Euroopa Kohus tegi otsuse raamkokkulepe tähtajalise töö kohta³ klauslist 5 tulenevate kohustuste kohta ühes 2024. aasta kohtuotsuses⁴. Klausli eesmärk on luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhte kasutamisest. Kuid Hispaania kohtud on seda Euroopa Kohtu otsust kohaldanud erinevalt. Hispaania kõrgeim kohus oli seisukohal, et Euroopa Kohus peaks andma selgitusi, kas riigisiseseid õigusnormid ja kohtupraktika, mis on seotud mõistega „tähtajatu mittealaline töösuhte“, on raamkokkuleppe klauslist 5 tulenevate nõuetega kooskõlas, see tähendab, kas need õigusnormid ja kohtupraktika sisaldavad sobivaid meetmeid nende kuritarvituste eest karistamiseks avalikus sektoris.

Euroopa Kohus tuletas esmalt meelde, et tema pädevuses ei ole tõlgendada riigisiseseid õigusnorme, sest see on pädevate liikmesriigi kohtute ülesanne. **Seega on Hispaania kõrgeima kohtu ülesanne hinnata, kas riigisisestest õigusnormides ette nähtud meetmega karistatakse nõuetekohaselt järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhte kasutamise kuritarvitamise eest ja kas need võimaldavad heastada liidu õigusnormi rikkumise tagajärjed.**

Siiski võib **Euroopa Kohus** teha täpsustusi, mis annavad Hispaania kõrgeimale kohtule hinnangu andmisel juhiseid.

Euroopa Kohus leidis, et **järjestikuste tähtajaliste töölepingute muutmine „tähtajatuks mittealaliseks töösuhteks“ ei ole sobiv meede kuritarvituste eest nõuetekohaseks karistamiseks**. Tegelikult tähendab see meede ajutise töösuhte säilimist ja seega asjaomase töötaja ebakindla olukorra jätkumist, samas kui **töökoha stabiilsust peetakse**

raamkokkuleppe kohaselt töötajate kaitse keskseks elemendiks.

Seejärel oli Euroopa Kohus seisukohal, et riigisisestes õigusnormides **ette nähtud hüvitised**, mida makstakse töösuhte lõppemisel ja millel on **kaks ülempiiri**⁵, ei ole sellised, mis **heastaksid liidu õiguse rikkumise tagajärgi kõigis järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise olukordades**⁶.

Lisaks märkis Euroopa Kohus **ametiasutuste vastutuse korra** kohta, et selline kord **ei ole** klausli 5 tähenduses **sobiv meede, kui see on ebamäärane, abstraktne ja ettenägematu ning sellega ei kaasne** muid tõhusaid, hoiatavaid ja proportsionaalseid meetmeid, millega saaks liidu õiguse rikkumise tagajärjed heastada. **Hispaania kõrgeim kohus peab kontrollima** esiteks, kas Hispaania õiguses ette nähtud ametiasutuste vastutuse kord põhineb täpsetel, ettenähtavatel ja praktikas kohaldatavatel riigisisestel õigusnormidel, mis võimaldavad asjaomast ametiasutust nõuetekohaselt karistada, ning teiseks, kas selle korraga kaasnevad seda tüüpi meetmed.

Lõpuks otsustas Euroopa Kohus, et kuritarvitamise vältimiseks ja selle eest karistamiseks **sobiv meede ei ole samuti** selliste **valikumenetluste korraldamine**, milles võetakse küll arvesse asjaomase töötaja varasemat kogemust ja tööülesannete täitmise aega teenistuses, **ent arvessevõtmine ei ole piiratud vaid kandidaatidega, kelle puhul on selline kuritarvitamine aset leidnud**. Esiteks võib juhtuda, et asjaomane töötaja ei osale valikumenetluses või ei osutu valituks. Lisaks, kui Hispaania kõrgeima kohtu kontrolli tulemusel ei selgu vastupidist, näib, et mainitud varasema kogemuse ja teenistuses tööülesannete täitmise aja arvessevõtmine hõlmab kõiki tähtjalisi töötajaid, kellel on selline kogemus, sealhulgas neid, kelle puhul ei ole sellist kuritarvitamist aset leidnud.

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 teiste liikmesriikide kohtutele, kes lahendavad sarnast probleemi.

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

Otsuse [terviktekst ja kokkuvõte](#), juhul kui see koostatakse, on CURIA veebisaidil alates selle kuulutamise päevast.

Täiendavat teavet annab Stefaan Van der Jeught, ☎ (+352) 4303 2170

Kohtuotsuse kuulutamisest saab pildisalvestisi „[Europe by Satellite](#)“ kaudu ☎ (+32) 2 2964106

Hoiame ühendust!



¹ Kohtuasjal on väljamõeldud nimi. See ei vasta ühegi menetlusosalise tegelikule nimele.

² Hispaania kõrgeim kohus täpsustas, et avaliku sektori alalise töötaja staatuse saab anda üksnes isikutele, kes asuvad avalikku teenistusse pärast valikumenetluse edukat läbimist vastavalt Hispaania põhiseaduses ette nähtud võrdsuse, teenete ja võimekuse põhimõtetele ning Euroopa Liidu põhiõiguste hartas tagatud võrdsuse ja diskrimineerimiskeelu põhimõtetele.

³ 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 tähtjalise töö kohta, lisatud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtjalise töö kohta klausel 5.

⁴ Euroopa Kohtu 22. veebruari 2024. aasta kohtuotsus Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid jt, [C-59/22, C-110/22 ja C-159/22](#).

⁵ See tähendab esimesel juhul 20 päeva töötasu suurune hüvitis iga töötatud aasta kohta maksimaalselt 12 kuupalga ulatuses ja teisel juhul 33 päeva töötasu suurune hüvitis iga töötatud aasta kohta maksimaalselt 24 kuupalga ulatuses.

⁶ Nimelt ei saa selline hüvitis kujutada endast proportsionaalset ja tõhusat hüvitamist kuritarvituste korral, mis on kestnud kauem kui teatud hulk aastaid, ega piisavat ja täielikku hüvitamist selliste kuritarvitustega tekitatud kahju eest. Lisaks, kuna selliseid hüvitisi makstakse alles hetkel, kui valikumenetluse lõpuleviimise tõttu töösuhe lõpeb, ei saa kindlalt öelda, et nende hüvitiste maksmisega saab tegelikult heastada kõiki kuritarvitamise juhtumeid, nagu nende töötajate puhul, kes jäävad pensionile, lahkuvad teenistusest või kelle tööleping öeldakse üles enne valikumenetluse lõppu.