



Vastuvõtmise kuupäev : 19/08/2025

Kohtuasi C-380/25

Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1

Saabumise kuupäev:

10. juuni 2025

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Corte suprema di cassazione (Itaalia kassatsioonikohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

12. mai 2025

Kassaatorid:

A. M.

H. K.

Vastustaja:

Bellavista Società Agricola Ss

Vaidluse ese

Kassatsioonkaebus, mis on esitatud vaidluse raames, mis puudutab ühe äriühingu alluvuses töötanud kahe põllumajandustöötaja mitut tähtjalist töölepingut. Need põllumajandustöötajad paluvad, et nende töösuhe selles äriühingus muudetaks tähtjatuks.

Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus

Eelotsusetaotluse esitanud kohus on esitanud küsimused selle kohta, kas põllumajandustöötajate tähtjalisi töösuhteid käsitlevad Itaalia õigusnormid on kooskõlas nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiviga 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtjalise töö kohta.

Eelotsuse küsimused

- Kas nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiviga 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 esitatud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mille kohaselt ei ole tähtajalisi töösuhteid reguleerivad üldnormid, mis on kehtestatud viidatud direktiivi ülevõtmiseks, kohaldatavad põllumajanduse tööandjate ja tähtajaliste töötajate töösuhete suhtes?
- Kas viidatud klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et kuritarvituste ärahoidmiseks kehtestatud samaväärsete õigusnormide hulka, milles on arvesse võetud põllumajandussektori vajadusi, võib kuuluda tööturu osapoolte allkirjastatud kollektiivlepingus sätestatud meede, milles on nähtud ette õigus sellele, et tähtajaline tööleping muudetakse tähtajatuks töösuhteks põllumajandustöötaja puhul, kes teeb samas ettevõtjas 180 tööpäeva tegelikku tööd, mis arvestatakse 12-kuulise ajavahemiku jooksul alates tööleasumisest, – õigus, mida tuleb kasutada kuuekuulise aegumistähtaja jooksul?

Viidatud liidu õigusnormid

Nõukogu 28. juuni 1999. aasta 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, eelkõige selle põhjendused 6, 8, 10 ja 14 ning preambul, üldkaalutlused ja lisa klausel 1, klausli 2 punktid 1 ja 2, klausel 3 ja klausel 5.

Viidatud riigisisised õigusnormid

- 1 Põhiseaduse artiklid 3, 11 ja 117

11. augusti 1993. aasta seadusandlik dekreet nr 375 (Decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375)

Artikli 12 lõige 1: „Seoses sotsiaalkindlustust ja -abi puudutavate õigusnormidega, sh õigusnormidega, mis käsitlevad kindlustust tööõnnetuste ja kutsehaiguste vastu, tehakse põllumajandustöötajate puhul – v.a teenistujaks kvalifitseeritud töötajad – vahet tähtajatutel ja tähtajalistel töötajatel.“

Artikli 12 lõige 2: „Seoses lõikes 1 nimetatud vahetegemisega on väljendid „üheaastase lepinguga alaline töötaja“ ja samalaadsed kategooriad seadustes, seaduse tasandi õigusaktides ja haldusaktides samaväärsed tähtajatu töötaja

kategooriaga, kusjuures ükskõik missugune muu väljend on samaväärne tähtajalise töötaja kategooriaga.“

6. septembri 2001. aasta seadusandlik dekreet nr 368, millega võetakse üle 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 6 settembre 2001, n. 368** adottato in «Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES»)

Selle **artikli 10** „Väljaarvamised ja erisätted“ **lõikes 2** on nähtud ette: „Käesolevat seadusandlikku dekreeti ei kohaldata põllumajanduse tööandjate ja 11. augusti 1993. aasta seadusandliku dekreeidi nr 375 artikli 12 lõikes 2 määratletud tähtajaliste töötajate töösuhete suhtes.“

15. juuni 2015. aasta seadusandlik dekreet nr 81 (Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81) (mis ei ole siin käsitletava vaidluse suhtes *ratione temporis* kohaldatav, sest jõustus 24. juunil 2015)

Selle **artikli 29** „Väljaarvamised ja erisätted“ **lõike 1 punktis b** on nähtud ette, et „põllumajanduse tööandjate ja 11. augusti 1993. aasta seadusandliku dekreeidi nr 375 artikli 12 lõikes 2 määratletud tähtajaliste töötajate töösuhet“ jäävad dekreeidi „tähtajalist tööd“ reguleeriva peatüki kohaldamisalast välja, sest „neid reguleerivad juba erisätted“.

Kollektiivlepingu sätted: **põllumajandustöötajate ja lillekasvatajate riiklik tööleping (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per gli operai agricoli e florovivaisti)**, mis kehtis alates nelja-aastasest perioodist 2006–2009 (sätted, mis on sisuliselt üle võetud sektori hilisematesse, 25. mai 2010. aasta ja 22. oktoobri 2014. aasta riiklikesse kollektiivlepingutesse).

Selle **artiklis 18** „Põllumajandustöötajate kategooriad“ on nähtud ette: „Käesoleva lepingu tähenduses on põllumajandustöötajad töötajad, kes teevad tööd põllumajandusettevõtetes ja kelle töösuhet reguleerib käesolev riiklik leping.“

Põllumajandustöötajad jagunevad olenevalt töösuhete liigist tähtajatuteks ja tähtajalisteks töötajateks.

[...]

Tähtajalised töötajad on:

a) töötajad, kes on tööle võetud individuaalse tähtajalise töösuhetega, näiteks töötajad, kes on tööle võetud lühiajaliste, hooajaliste või katkestustega tööde tegemiseks või tööetapi tarvis või puuduvate töötajate asendamiseks ning kelle puhul eksisteerib õigus töökoha säilimisele;

b) tähtajalised töötajad, kes on tööle võetud mitme hooajalise töö tegemiseks ja/või mitme tööetapi tarvis aastas ning kellele ettevõtja on siiski kohustatud tagama üle 100 tööpäeva aastas. Niisugusel juhul peavad artiklis 11 silmas peetud individuaallempingus või artiklis 24 nimetatud kokkulepetes olema ära näidatud eeldatavad tööperioodid, mille puhul tagab töötaja oma valmiduse teha tööd, vastasel juhul kaotab ta oma töökoha järgmistes etappides ja eespool nimetatud töökoha tagamise, v.a juhtudel, mil ta tõendab objektiivset takistust;

c) tähtajalised töötajad, kes võeti esialgu tööle üle 180-päeva tegelikku tööd ette nägeva tähtajalise töölepinguga, kusjuures tegelikult tööd tehakse üheainsa katkematu töösuhte raames.

[...].“

Selle **artiklis 20** „Töösuhte muutmine“ on nähtud ette: „Tähtajalistel töötajatel, kes on teinud samas ettevõtjas 12 kuu jooksul alates töölevõtmise kuupäevast 180 päeva jooksul tegelikku tööd, on õigus sellele, et nende töösuhe muudetakse tähtajatuks, kohaldades nende suhtes sama regulatsiooni, mis on ette nähtud algusest peale tähtajatuna tööle võetud töötajate puhul. Õigust töösuhte äramuutmisele tuleb kasutada kuue kuu jooksul alates hetkest, mil on täidetud 180 päeva jooksul tegeliku töö tegemise nõue, kirjaliku teatega tööandjale, vastasel korral see õigus aegub. Kui tööandja saab töötajalt niisuguse kirjaliku teate ettenähtud tähtaja jooksul, peab ta teatama pädevatele asutustele uue, tähtajatu töösuhte loomisest.

Õigust töösuhte äramuutmisele ei ole:

- 1) tähtajalistel töötajatel, kes võeti algselt tööle käesoleva kollektiivlepingu artiklite 18 ja 19 punktis b nimetatud tähtajalise töölepinguga, tagades vähemalt 100 tööpäeva;
- 2) tähtajalistel töötajatel, kes võeti algselt tööle käesoleva kollektiivlepingu artiklite 18 ja 19 punktis c nimetatud üle 180-päeva tegelikku tööd ette nägeva tähtajalise töölepinguga, kusjuures tegelikult tööd tehakse üheainsa katkematu töösuhte raames;
- 3) tähtajalistel töötajatel, kes on tööle võetud puuduvate töötajate asendamiseks ja kellel on õigus töökoha säilimisele.“

Kohtuasja asjaolude ja menetluse lühikokkuvõte

- 2 **Kassaatorid**, töötajad A. M. ja H. K. esitasid eraldi hagid Tribunale di Brescia (Brescia kohus, Itaalia), andes teada, et täitsid **vastustaja** juures, äriühingus Società Agricola Bellavista ss. tööülesandeid, mis seisnesid puude lõikamises, viinamarjakoristuses ja muudes maatöödes, ning seda mitme tähtajalise töösuhte raames. Kassaatorid palusid Tribunale di Brescial (Brescia kohus) tuvastada oma töölepingute ja nende vastavate pikendamiste tähtaja tühisus ja luua tähtajatu

täistööajaga töösuhe kassaatorist äriühingus, kohustades viimast neid töötajaid tööle ennistama, ning mõista temalt välja kahjuhüvitis.

- 3 Tribunale di Brescia (Brescia kohus) jättis need hagid rahuldamata. Kassaatorid esitasid esimese astme kohtu otsuste peale apellatsioonkaebuse Corte di Appello di Bresciale (Brescia apellatsioonikohus).
- 4 Corte di Appello di Brescia (Brescia apellatsioonikohus) jättis need apellatsioonkaebused rahuldamata. Ta märkis, et kassaatorid töötasid tõesti – mitme tähtjalise töölepingu alusel – selles kassaatorist äriühingus töötajatena, kes täitsid ülesandeid seoses viinamarjakasvatusega, kuid teatas siis, et 2001. aasta seadusandliku dekreeedi nr 368 artikliga 10 on põllumajanduse tööandjate ja tähtjaliste töötajate töösuhted välja jäetud selle seadusandliku dekreeedi üldsätete kohaldamisalast, millega võeti üle direktiiv 1999/70/EÜ ja mis sisaldab sätteid, mille eesmärk on hoida ära korduvate tähtjaliste töölepingute sõlmimine muude töösuhete puhul. Ta viitas ka põllumajandustöötajate ja lillekasvatajate kollektiivlepingule, mida vaidlusaluste töösuhete suhtes kohaldatakse ning milles on nähtud ette, et „[t]ähtjalistel töötajatel, kes on teinud samas ettevõtjas 12 kuu jooksul alates töölevõtmisest 180 päeva jooksul tegelikku tööd, on õigus sellele, et nende töösuhe muudetakse tähtajatuks, kohaldades nende suhtes sama regulatsiooni, mis on ette nähtud algusest peale tähtajatuna tööle võetud töötajate puhul“. Sellega seoses märkis ta, et kassaatorist töötajad ei teinud üle 180 päeva tegelikku tööd 12 kuu jooksul, mil nad olid tööle võetud, ja lisaks ei olnud kasutanud õigust äramuutmisele kollektiivlepingus ette nähtud kuuekuulise tähtaja jooksul. Seoses selle kollektiivlepinguga leidis ta ka, et see regulatsioon on sobiv tagama kassaatoritele Euroopa Liidu õiguskorras nõutavat kaitse taset. Selle kohtu hinnangul on nii, et võttes arvesse nõudeid, mis on seotud põllumajandussektoris tehtava tööga, mis on hooajaline ja/või katkestustega, on sobiv ette näha üksteisele järgnevate tähtjaliste töölepingute või -suhete maksimaalne kestus aasta jooksul. Üksnes siis, kui see maksimaalne kestus on ületatud, tuleb nimelt asuda seisukohale, et tähtjalist lepingut on kasutatud sobimatult, et rahuldada põllumajandusettevõtja püsivaid ja kestvaid vajadusi, mille tagajärg on töötaja õigus tähtajatut töösuhete loomisele.
- 5 Kassaatorid on esitanud kassatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule.

Põhikohtuasja poolte peamised argumendid

- 6 Kassaatorid tuginevad sellele, et Itaalia tähtjalise töösuhete regulatsioon põllumajandustöötajate puhul ja direktiivis 1999/70/EÜ sätestatud raamkokkulepe on omavahel vastuolus. Nad paluvad jätta seadusandliku dekreeedi 368/2001 artikli 10 lõige 2 kohaldamata ja kohaldada sellest tulenevalt seadusandlikus dekreedis 368/2001 (ja seadusandlikus dekreedis 81/2015) sätestatud ning paluvad liikmesriigi kohtul esitada Euroopa Liidu Kohtule eelotsusetaotluse küsimusega, kas seadusandliku dekreeedi 368/2001 artikli 10 lõige 1 (ja seadusandliku

dekreeidi 81/2015 artikli 29 lõike 1 punkt b) on direktiiviga 1999/70/EÜ kooskõlas.

Eelotsusetaotluse põhjenduse lühikokkuvõte

- 7 Küsimus, kas eespool nimetatud riigisisene regulatsioon on liidu õigusega kooskõlas, on esitatud kohtuasjas, mis on pooleli kohtus, kelle otsuseid ei saa riigisisese õiguse kohaselt edasi kaevata, ja see, kuidas tuleb sellele küsimusele tõlgenduslikult vastata, ei ole nii ilmne, et ei jäta mingit mõistlikku kahtlust (vt Euroopa Kohtu 25. jaanuari 2024. aasta kohtuotsus *Croce Rossa italiana jt*, C-389/22, EU:C:2024:77)
- 8 Eelotsusetaotluse esitanud kohus toob eelotsusetaotluses ära mõned kohad Euroopa Kohtu otsustest, mida ta peab seoses käsitletava vaidlusega asjakohaseks.
- 9 Direktiivis 1999/70/EÜ esitatud raamkokkuleppe üks eesmärk on rakendada ühte selle raamkokkuleppega taotletavatest eesmärkidest ehk reguleerida järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamist, mida käsitatakse töötajate kahjuks toimuva kuritarvitamise võimaliku allikana, kehtestades selleks teatava arvu minimaalseid kaitsetsätteid, mille eesmärk on vältida töötajate olukorra ebakindlaks muutumist (vt muu hulgas Euroopa Kohtu 4. juuli 2006. aasta kohtuotsus *Adeneler jt*, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 63; 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus *Mascolo jt*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 72; 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, punkt 25).
- 10 Nagu ilmneb raamkokkuleppe preambuli teisest lõigust ning selle üldkaalutluste punktidest 6 ja 8, peetakse töökoha stabiilsust töötajate kaitse keskseks elemendiks, samas kui tähtajalised töölepingud võivad nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele vastata vaid teatud asjaoludel (vt muu hulgas 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus *Mascolo jt*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 73; 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus komisjon vs. Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punkt 36; 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 27).
- 11 Raamkokkuleppe klausli 5 punkt 1 paneb järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kuritarvitava kasutamise vältimiseks liikmesriikidele kohustuse kehtestada tõhusalt ja siduvalt vähemalt üks selles loetletud meetmetest, ning liikmesriikidel on selles osas ulatuslik kaalutlusruum, kuna neil on võimalik valida, kas kasutada üht või mitut klausli 5 punkti 1 alapunktides a–c loetletud meetet või tugineda samaväärsetele olemasolevatele juriidilistele meetmetele (vt selle kohta Euroopa Kohtu 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus *Mascolo jt*, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 75; 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus komisjon vs. Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punkt 38; 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus *Santoro*, C-494/16, EU:C:2018:166, punkt 27).

- 12 Seejuures on raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 liikmesriikidele ette nähtud üldine eesmärk vältida sellist kuritarvitamist, jättes neile selle saavutamise vahendite osas valikuvõimaluse tingimusel, et nad ei sea seda kaalutlusruumi kasutades ohtu raamkokkuleppe eesmärki või soovitavat toimet (vt teiste hulgas Euroopa Kohtu 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus Mascolo jt, C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 76; 26. veebruari 2015. aasta kohtuotsus komisjon vs. Luksemburg, C-238/14, EU:C:2015:128, punkt 39; 7. märtsi 2018. aasta kohtuotsus Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, punkt 28).
- 13 Euroopa Kohtu hinnangul on liikmesriikidel – nagu tuleneb raamkokkuleppe klausli 5 punktist 1 ning vastavalt raamkokkuleppe preambuli kolmanda lõigu ja üldkaalutluste punktidele 8 ja 10 – raamkokkuleppe rakendamisel õigus arvestada konkreetsete tegevussektorite ja/või töötajakategooriate erivajadusi juhul, kui see on objektiivselt õigustatud (Euroopa Kohtu 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 13. jaanuari 2022. aasta kohtuotsus YT jt, C-282/19, EU:C:2022:3, punkt 80).
- 14 Mis puudutab mõistet „objektiivsed alused“ raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 punkti a tähenduses, siis seda tuleb mõista nii, et sellega on silmas peetud täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust ning mis sellest lähtuvalt õigustavad järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist selles konkreetses olukorras. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige nende tööülesannete eripärast, mille täitmiseks asjaomased lepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest tunnustest või – kui see on asjakohane – liikmesriigi sotsiaalpoliitika õiguspärase eesmärgi taotlemisest (Euroopa Kohtu 24. juuni 2021. aasta kohtuotsus Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punkt 59 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 15 Eespool täpsustatud nõuetega ei ole seevastu kooskõlas selline riigisisene õigusnorm, mis piirdub järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamise lubamisega seaduse või määrusega üldisel ja abstraktsel viisil. Nimelt ei võimalda selline puhtformaalne norm välja selgitada objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, mille alusel kontrollida, kas selliste lepingute pikendamine vastab tõepoolest tegelikule vajadusele ning on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik. Selline norm kannab endas seega reaalset ohtu, et seda tüüpi lepinguid võidakse kuritarvitada, ega ole seega kooskõlas raamkokkuleppe eesmärgi ja soovitava toimega (Euroopa Kohtu 24. juuni 2021. aasta kohtuotsus Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, punktid 60 ja 61 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 16 Seoses Itaalia õigusnormidega on Euroopa Kohus leidnud, et raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised üldnormid, mis reguleerivad töösuhteid ja mille eesmärk on karistada tähtajaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest nii, et tähtajaline leping kvalifitseeritakse automaatselt ümber tähtajatuks lepinguks, kui töösuhe on kestnud konkreetsest kuupäevast kauem, juhul kui riigisiseses õiguskorras ei ole ühtegi teist tõhusat

- meedet, et karistada selles sektoris tuvastatud kuritarvituste eest (Euroopa Kohtu 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 72).
- 17 Raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 alapunkti a kohta, mis jätab põhimõtteliselt liikmesriikide ja/või tööturu osapoolte määrata, millistel tingimustel tuleb käsitada tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid raamkokkuleppe tähenduses „järjestikustena“, on Euroopa Kohus – seletades seda küll sooviga säilitada selles valdkonnas kehtivate riigisiseste õigusnormide mitmekesisus – mitu korda rõhutanud, et nii riigisisestele ametiasutustele jäetud kaalutlusruum ei ole piiramatu, sest seda kasutades ei tohi mingil juhul kahjustada raamkokkuleppe eesmärki või soovitatavat toimet; eelkõige ei tohi riigisisestel ametiasutustel selle kaalutlusõiguse kasutamisel tekitada olukorda, mis võib tuua kaasa kuritarvitused ning olla seeläbi selle eesmärgiga vastuolus (Euroopa Kohtu 3. juuni 2021. aasta kohtuotsus *Instituto Madrilenos de Investigación*, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 30 ja seal viidatud kohtupraktika; 22. veebruari 2024. aasta kohtuotsus *MP jt*, C-59/22, C-110/22 ja C-159/22, EU:C:2024:149, punkt 71 jj).
 - 18 Euroopa Kohtu hinnangul kehtivad liikmesriikidele jäetud kaalutlusõiguse piirid ennekõike seoses põhimõistetega – nagu töösuhete järjestikune laad –, mis on otsustava tähtsusega raamkokkuleppe rakendamiseks vastu võetud riigisiseste õigusnormide kohaldamisala kindlaksmääramisel (Euroopa Kohtu 3. juuni 2021. aasta kohtuotsus *Instituto Madrilenos de Investigación*, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).
 - 19 Mõiste „järjestikused tähtajalised töösuhted“ kitsendav tõlgendamine võimaldaks nimelt tööandjal säilitada töötajaga ebakindlatel tingimustel töösuhet aastaid (Euroopa Kohtu 3. juuni 2021. aasta kohtuotsus *Instituto Madrilenos de Investigación*, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika) ning võib mitte ainult jätta tegelikkuses direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppega taotletava töötajate kaitse alt välja arvukalt tähtajalisi töösuhteid, võttes nende aktidega taotletavalt eesmärgilt suure osa selle sisust, vaid ühtlasi ka võimaldada tööandjatel selliseid töösuhteid kuritarvitada, et katta alalist ja kestvaid vajadusi tööjõu järele (Euroopa Kohtu 3. juuni 2021. aasta kohtuotsus *Instituto Madrilenos de Investigación*, C-726/19, EU:C:2021:439, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).
 - 20 Kõnesolevad õigussuhted kui tähtajalised töösuhted, mis on määratletud otse tööandja ja töötaja vahel, kuuluvad raamkokkuleppe kohaldamisalasse selle kokkuleppe klausli 2 kohaselt koostoimes klausliga 3.
 - 21 Hiljuti kinnitas Euroopa Kohus ise, et „põllumajandusvaldkonna [tähtajaliste] töötajate töösuhet [reguleerivad] Itaalia tööhõivealased õigusnormid ja CCNL ning see kuulub järelikult raamkokkuleppe kohaldamisalasse“ (Euroopa Kohtu 8. mai 2025. aasta kohtuotsus *L.T. ss. jt*, C-212/24, C-226/24 ja C-227/24, EU:C:2025:341, punkt 43).

- 22 Nagu aga juba mainitud, on 2001. aasta seadusandliku dekreeedi nr 386 artikli 10 lõikega 2 põllumajanduse tööandjate ja tähtjaliste töötajate töösuhted täielikult välja jäetud selle seadusandliku dekreeedi kohaldamisalast, millega on üle võetud direktiiv 1999/70/EÜ ja mis sisaldab sätteid, mille eesmärk on hoida ära tähtjaliste lepingute reintegreerimine muude töösuhete puhul.

- 23 Väljaarvamine, pealegi korduv, järgneva, 2015. aasta dekreeedi nr 81 kohaldamisalast on toimunud – ka ajalooliselt – põllumajandustöö eripära tõttu, sest see töö on tihti seotud tegevusega, millega tegeldakse teatavatel perioodidel aastas või mis sõltub loodusnähtustest, mistõttu on vajamineva tööjõu hulk tavaliselt varieeruv ja Itaalias – nagu on meenutatud menetluses, milles tehti Euroopa Kohtu 8. mai 2025. aasta kohtuotsus L.T. ss. jt, C-212/24, C-226/24 ja C-227/24, EU:C:2025:341, – võetakse suur osa tööjõust põllumajanduses tööle tähtjaliselt.

- 24 Võttes arvesse seda väljajätmist seaduste tasandil, on töösuhete regulatsiooni allikaks eespool viidatud üldõiguslik kollektiivleping, mida käsitletava juhtumi suhtes kohaldatakse: Corte di Appello di Brescia (Brescia apellatsioonikohus) leidis, et see regulatsioon „on sobiv tagama kassaatoritele Euroopa Liidu õiguskorras nõutavat kaitse taset“, sest kuivõrd see sisaldab kaitsesüsteemi, milles on sätestatud „üksteisele järgnevate tähtjaliste töölepingute või -suhete maksimaalne kestus“, milleks on määratud 180 päeva, mil tehakse tegelikku tööd, isegi kui see arvestatakse 12 kuu jooksul alates töölevõtmise kuupäevast, „tuleb“ üksnes siis, kui see maksimaalne kestus on ületatud, „asuda seisukohale, et tähtjalist lepingut on kasutatud sobimatult, et rahuldada põllumajandusettevõtja püsivaid ja kestvaid vajadusi“.

- 25 Seepärast esitatakse vaidluse lahendamiseks Euroopa Kohtule eelotsusetaotlus küsimusega, milles palutakse tõlgendada Euroopa Liidu õigust – mille kohaselt vastab tähtjaline tööleping „teatavatel juhtudel“ ka töötaja vajadustele –, et kontrollida, kas niisugused riigisisesed õigusnormid nagu eespool kirjeldatud on vastuolus mitu korda viidatud klausliga 5, tõlgendatuna ka, lähtudes preambulist ja põhjendusest 10, mis nõuavad liikmesriikidelt ja tööturu osapooltelt, et nad kehtestaksid sätteid, milles on võetud arvesse teatavate sektorite, näiteks kindlasti põllumajanduses tehtava töö sektori „konkreetsed erijooni“, „juhtusid“ ja „vajadusi“.