



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEEK
JULIANE KOKOTT
esitatud 20. detsembril 2017¹

Kohtuasi C-574/16

Grupo Norte Facility SA
versus
Angel Manuel Moreira Gómez

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galicia autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Tähtajaline töö – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimise keelu põhimõte – Töötaja õigus hüvitisele töölepingu lõppemisel – Osalise ajaga pensionile jääja asendamise lepingu vormis sõlmitud tähtajaline tööleping – Erinev kohtlemine võrreldes tähtajatatu töölepinguga töötajatega

I. Sissejuhatus

1. Tähtajalise töölepingu alusel töötavate töötajate kaitse kuritarvitamise ja diskrimineerimise eest on juba pikka aega Euroopa Liidu sotsiaalpoliitika ülesanne, mida on korduvalt käsitletud ka Euroopa Kohus. Ajal, mil üha suurema arvu töötajate töösuhe on ebakindel, on kõnealusel teemal poliitiline ja ühiskondlik tähtsus, mida ei saa alahinnata. Käesolev asi toob näitlikult esile pingestatud olukorra, millesse satuvad liikmesriikide seadusandjad, kes võtavad vastu tähtajalise töölepinguga töötajaid kaitsvaid õigusnorme, kuid soovivad samal ajal arvestada ka eri liiki töölepingute eripärasid ja tagada tööturul teatavat paindlikkust.

2. Konkreetselt on tegemist Hispaania töötajaga, kes asus tööle tähtajalise „asenduslepingu“² alusel, et katta osalise ajaga töötava ja osaliselt vanaduspensionile läinud töökaaslase täistööajast puudu jäävad tunnid. Asendusleping kehtis kuupäevani, mil töökaaslane jäi lõplikult vanaduspensionile. Sellel kuupäeval töötaja töösuhe lõppes.

3. Põhikohtuasjas on nüüd vaidluse all seadusega ette nähtud hüvitis, mida Hispaania töötajad võivad töösuhte lõppemise korral teatavatel tingimustel oma tööandjalt nõuda. Vaidluse tekitas asjaolu, et kõnealune hüvitis on erineva suurusega, olenedes töösuhte lõppemise viisist. Nimelt kui tööandja ütleb töölepingu üles objektiivsetel põhjustel, on kõnealune Hispaania õiguse alusel määratav hüvitis suurem kui sellises olukorras nagu käesolev, kus töötaja tähtajaline töösuhe töölepingus kokku lepitud kuupäeval lihtsalt lõpeb. Mõnel juhul puudub töötajal tähtajalise töölepingu lõppemisel õigus hüvitisele täielikult.

¹ Algkeel: saksa.

² Hispaania keeles: *contrato de relevo*.

4. 2016. aastal kuulutatud kohtuotsuses de Diego Porras³ – mis käsitles samasugust juhtumit – asuti seisukohale, et olukord, kus tähtajalise töölepingu lõppemisel hüvitist ei maksta, kujutab endast liidu õigusega keelatud diskrimineerimist. Nüüd palutakse Euroopa Kohtul oma senine praktika üle vaadata või seda igal juhul täpsustada. Seejuures peab Euroopa Kohus arvestama ka sellega, et tema praktika, mis käsitleb võrdse kohtlemise ja diskrimineerimiskeelu põhimõtet, oleks sisult ühtne.

5. Sisuliselt samasugused õiguslikud probleemid kerkivad ka kohtuasjas Montero Mateos (C-677/16)⁴, milles esitan samuti täna oma ettepaneku, ning pooleli olevates kohtuasjades Rodríguez Otero (C-212/17) ja de Diego Porras (C-619/17).

II. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

6. Käesoleva kohtuasja liidu õigusest tuleneva raamistiku moodustab 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 kohta⁵ (edaspidi „direktiiv 1999/70“). Vastavalt direktiivi artiklile 1 on selle eesmärk jõustada raamkokkulepe tähtajaliste töölepingute kohta (edaspidi ka „raamkokkulepe“), mis on 18. märtsil 1999 sõlmitud kolme, erinevaid sektoreid hõlmava üldorganisatsiooni (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel ning mis on direktiivile lisatud.

7. Tervikuna järgib raamkokkulepe tähtajalise töö kohta eesmärki „fikseerida tähtajaliste töölepingute ja töösuhete üldpõhimõtted ja miinimumnõuded“ ja seejuures muu hulgas „parandada tähtajalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise [...]“.⁶ Kokkulepe näitab tööturu osapoolte soovi „luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest“⁷.

8. Seejuures lähtub raamkokkulepe kaalutlusest, „et määramata tähtajaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhete vorm tööandjate ja töötajate vahel.“⁸ Ühtlasi tunnustab raamkokkulepe aga, et „teatavate sektorite, kutse- ja tegevusalade puhul on tähtajalised töölepingud tüüpiline töötamise vorm ning võivad sobida nii tööandjatele kui ka töötajatele“.⁹ Raamkokkulepe kujutab endast „panust parema tasakaalu saavutamiseks paindliku tööaja ja töötajate turvalisuse vahel“¹⁰.

9. Raamkokkuleppe klausel 1 määrab raamkokkuleppe eesmärgi kindlaks järgmiselt:

„Käesoleva raamkokkuleppe 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.“

3 Kohtuotsus, 14.9.2016 (C-596/14, EU:C:2016:683).

4 Kohtuasi Montero Mateos puudutab Hispaania tööõiguses ette nähtud teist tüüpi lepingut, nimelt tähtajatu töötaja asendamiseks sõlmitavat asenduslepingut („contrato de trabajo de interinidad“).

5 EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368.

6 Direktiivi 1999/70 põhjendus 14.

7 Raamkokkuleppe preambuli kolmas lõik.

8 Raamkokkuleppe preambuli teine lõik; vt ka põhjendus 6.

9 Raamkokkuleppe põhjendus 8; vt ka preambuli teine lõik.

10 Raamkokkuleppe preambuli esimene lõik; vt ka põhjendused 3 ja 5.

10. Raamkokkuleppe kohaldamisala kohta sätestab raamkokkuleppe klausli 2 punkt 1 järgmist:

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

11. Raamkokkuleppe klauslis 3 on määratletud järgmised mõisted:

- „1. Käesolevas kokkuleppes tähendab „tähtajaline töötaja“ isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhete 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.“

12. Raamkokkuleppe klausel 4 pealkirjaga „Mittediskrimineerimise põhimõte“ on sõnastatud järgmiselt:

„1. 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.

2. Kui see on asjakohane, kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.

[...]“

13. Lisaks tuleb viidata raamkokkuleppe klauslile 5 pealkirjaga „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“:

- „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 töösuheteid:
 - a) loetakse järjestikusteks;
 - b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.“

B. Liikmesriigi õigus

14. Hispaania õigusest on asjakohased töötajate üldseaduse¹¹ sätted vaidlusaluse töölepingu sõlmimise ajal kehtinud redaktsioonis.

1. Üldised märkused

15. Vastavalt töötajate üldseaduse artikli 15 lõikele 1 võib töölepingu sõlmida tähtajaliselt või tähtajatult, kusjuures ajalise piirangu lubatud põhjused on selles sättes üksikult loetletud.

16. Töötajate üldseaduse artikli 15 lõige 6 sätestab ajutise töölepinguga töötajate ja tähtajalise töölepinguga töötajate võrdse kohtlemise kohta lisaks järgmist:

„Ajutise või tähtajalise töölepinguga töötajatel on tähtajatu töölepinguga töötajatega samasugused õigused, ilma et see piiraks konkreetse töölepingu eritingimuste kohaldamist seoses lepingu lõppemisega ja seaduses seoses koolituslepingutega sõnaselgelt sätestatud tingimuste kohaldamist. Kui see on selliste õiguste laadi arvestades sobilik, nähakse need õigus- ja haldusnormides ning kollektiivlepingutes ette proportsionaalselt vastavalt töötatud ajale.

Kui õigus- ja haldusnormides ja kollektiivlepingutes on töötaja tööstaaži alusel ette nähtud teatav õigus või töötingimus, peab see kehtima kõikide töötajate jaoks samade kriteeriumide järgi, olenemata nende töölepingu liigist.“

17. Töötajate üldseaduse artiklis 49 („Lepingu lõppemine“) on kokkuvõtlikult loetletud kõik asjaolud, mis võivad viia töösuhte lõppemiseni. Nende hulka kuuluvad esiteks lõppemine selle tõttu, et kokkulepitud tähtaeg on möödunud või lepingu esemeks olnud töö on tehtud või teenus osutatud (artikli 49 lõike 1 punkt c), ning teiseks lõppemine objektiivsetel põhjustel (artikli 49 lõike 1 punkt l), kusjuures nimetatud objektiivsed põhjused on üksikult loetletud töötajate üldseaduse artiklis 52.

18. Mis puudutab töölepingu lõppemist selle tõttu, et kokkulepitud tähtaeg on möödunud või lepingu esemeks olnud töö on tehtud või teenus osutatud, siis sätestab töötajate üldseaduse artikli 49 lõike 1 punkt c, et töötajal – välja arvatud ajutiste töölepingute ja koolituslepingute puhul – on õigus saada hüvitist summas, mis vastab 12 päeva töötasule iga töötatud aasta eest. Sellest kõrvale kaldudes näeb töötajate üldseaduse 13. üleminekusäte¹² enne teatavat kuupäeva sõlmitud tähtajaliste töölepingute puhul ette liigendatud madalama hüvitise summas, mis vastab kaheksa kuna kaheteistkümne päeva töötasule iga töötatud aasta eest; enne 31. detsembrist 2012 sõlmitud tähtajaliste töölepingute puhul makstakse hüvitist üheksa päeva töötasule vastavas summas iga töötatud aasta eest.

19. Mis puudutab seevastu töölepingu ülesütlemist objektiivsetel põhjustel, siis sätestab töötajate üldseaduse artikli 53 lõike 1 punkt b, et „[objektiivse põhjuse kohta] kirjaliku teate kättetoimetamisega samal ajal tuleb töötajale maksta 20 päeva töötasule vastav hüvitis iga töötatud aasta eest; see hüvitis arvutatakse vähem kui ühe aasta kestnud töötamise korral proportsionaalselt töötatud kuudega ja see on piiratud 12 kuu töötasuga“.

¹¹ Töötajate üldseaduse konsolideeritud tekst, mis on heaks kiidetud kuninga seadusandliku dekreediga 1/1995 (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995), 24.3.1995 (BOE nr 75, 29.3.1995, lk 9654).

¹² Praegu sisaldub sama kord kaheksandas üleminekusättes.

2. Osalise ajaga pensionile jääja asendamise leping

20. Osalise ajaga pensionile jääja asendamise leping (edaspidi ka „asendusleping“) on töötajate üldseaduse artikli 12 lõigetes 6 ja 7 reguleeritud eriomast tüüpi tööleping. See võib olla tähtajaline või tähtajatu ja see sõlmitakse selleks, et katta osalise ajaga töötava ja osaliselt vanaduspensionile läinud töötaja täistööajast puudu jäävad tunnid.

III. Asjaolud ja põhikohtuasi

21. Angel Manuel Moreira Gómez oli 1. novembrist 2012 kuni 18. septembrini 2015 töösuhtes äriühinguga Grupo Norte Facility S.A.¹³, töötades nimetatud ajavahemikul osalise ajaga pensionile jääja asendamise tähtajalise lepingu alusel koristajana Hispaania provintsis Pontevedras asuvas Montecelo haiglas.

22. Kõnealuse asenduslepinguga oli ette nähtud katta tunnid, mis jäid täistööajast puudu A. M. Moreira Gómezi emal María del Carmen Gómez Piñónil, kelle tööaega oli 75% võrra vähendatud tulenevalt osalise ajaga vanaduspensionile jäämisest.

23. Kui Grupo Norte Facility lõpetas töölepingu 18. septembril 2015 seoses lepingu kokkulepitud kehtivusaja lõppemisega, esitas A. M. Moreira Gómez töölepingu lõpetamise peale hagi ning väitis haiglas väidetavalt kehtivale tavale viidates, et ettevõtja peab ta kui vanaduspensionile läinud ema järglase nüüd tööle võtma tähtajatu töölepingu alusel.

24. Juzgado de lo Social n.º 2 de Pontevedra¹⁴ (Hispaania) rahuldas A. M. Moreira Gómezi hagi ja kohustas ettevõtjat Grupo Norte Facility töötaja tööle ennistama või maksma talle hüvitist summas 4818,47 eurot.

25. Praegu menetleb kohtuasja Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galicia autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania) (eelotsusetaotluse esitanud kohus), kellele Grupo Norte Facility esitas apellatsioonkaebuse. Nimetatud kohus ei nõustu A. M. Moreira Gómezi väidetega haiglas väidetavalt kehtiva tava kohta. Kohtu hinnangul on A. M. Moreira Gómezi töölepingu lõppemine liikmesriigi tööõigusnorme arvestades seaduslik, kuid tal on kahtlusi seoses sellega, kuidas tõlgendada liidu õigusnorme, mis reguleerivad tähtajalise töölepinguga töötajate kaitset diskrimineerimise eest.

IV. Eelotsusetaotlus ja menetlus Euroopa Kohtus

26. Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Hispaania) esitas 7. novembri 2016. aasta kohtumäärusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 14. novembril 2016, ELTL artikli 267 alusel järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas tähtajalise ja tähtajatu töölepingu alusel töötajate võrdvärsuse põhimõtte tähenduses tuleb töölepingu lõppemist „objektiivsetel asjaoludel“ töötajate üldseaduse artikli 49 lõike 1 punkti c mõttes ja töölepingu lõppemist tulenevalt „objektiivsetest põhjustest“ töötajate üldseaduse artikli 52 tähenduses lugeda „sarnasteks olukordadeks“, ja kas seega kujutab neil kahel juhtumil toimuv erinev hüvitise maksmine endast tähtajalise ja tähtajatu töölepingu alusel töötajate ebavõrdset kohtlemist, mis on nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiviga 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Töandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, keelatud?

¹³ Endise nimega Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa S.A.

¹⁴ Pontevedra sotsiaal- ja töökohus nr 2.

2. Kui see on nii, siis kas tuleb asuda seisukohale, et sotsiaalpoliitika eesmärgid, millega õigustati osalise ajaga pensionile jääja asendamise lepingu mudeli loomist, õigustavad samuti, kooskõlas eespool viidatud raamkokkuleppe klausli 4 lõikega 1, erinevat kohtlemist, mis seisneb väiksema hüvitise maksmises niisuguse töösuhte lõppemise korral, mille puhul tööandjal on vabadus valida, et asendajaleping sõlmitakse tähtajaliselt?
3. Kui tuleb asuda seisukohale, et puudub klausli 4 lõikega 1 kooskõlas olev mõistlik põhjendus, siis kas viidatud direktiivi 1999/70/EÜ soovitava toime tagamiseks tuleb seda klauslit tõlgendada nii, et eespool viidatud Hispaania õigusnormist lähtuv tähtajalise ja tähtajatu töölepingu alusel töötajate erinev kohtlemine töölepingu lõppemise korral hüvitise maksmisel, on üks harta artikliga 21 keelatud diskrimineerimise vorme, mis on vastuolus võrdse kohtlemise ja diskrimineerimiskeelu põhimõtetega, mis on liidu õiguse üldpõhimõtted?“

27. Euroopa Kohtus toimunud eelotsusemenetluses esitas kirjalikud seisukohad Grupo Norte Facility, Hispaania valitsus ja Euroopa Komisjon. Kohtuasju C-574/16 ja C-677/16 arutati 8. novembril 2017 toimunud ühisel kohtuistungil, kus osalesid Grupo Norte Facility, M. C. Montero Mateos, Madridi autonoomse piirkonna sotsiaalteenuste amet¹⁵, Hispaania valitsus ja komisjon.

28. Hispaania taotlusel tuleb Euroopa Kohus selles menetluses vastavalt oma põhikirja artikli 16 kolmandale lõigule kokku suurkojana.

V. Hinnang

29. Oma kolme küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas tegemist on liidu õiguse kohaselt keelatud diskrimineerimisega, kui tähtajalise lepinguga töötaja, kelle tööleping *lõpeb* kokkulepitud lepingu tähtaja möödumise, kokkulepitud tööülesande täitmise või kokkulepitud sündmuse toimumise tõttu, saab väiksemat hüvitist kui töötaja, kelle tähtajaline või tähtajatu tööleping lõpeb seetõttu, et tööandja *ütleb* selle objektiivsel põhjusel *üles*.

30. Nende küsimuste puhul tuleb arvestada asjaolu, et töötajal on vastavalt Hispaania töötajate üldseadusele juhul, kui tööandja ütleb tema töölepingu üles objektiivsel põhjusel, seadusest tulenev õigus saada 20 päeva töötasule vastavat hüvitist iga töötatud aasta eest (töötajate üldseaduse artikli 53 lõike 1 punkt b), samal ajal kui sama seaduse kohaselt on töötajal olukorras, kus tema tähtajaline tööleping lihtsalt lõpeb, õigus saada iga töötatud aasta eest väiksemat hüvitist, mis vastab kaheksa kuni kaheteistkümne päeva töötasule, või ei ole tal üldse õigust saada hüvitist, juhul kui tegemist on „ajutise töölepingu“¹⁶ või koolituslepingu lõppemisega (töötajate üldseaduse artikli 49 lõike 1 punkt c).

A. Tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimise keelu põhimõte (esimene küsimus)

31. Huvi keskmes on käesoleval juhul esimene küsimus, millega palutakse Euroopa Kohtul esitada oma seisukohad kahe olukorra sarnasuse kohta, arvestades tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimise keelu põhimõtet vastavalt raamkokkuleppe klausli 4 punktile 1. Esimese olukorra puhul on tegemist juhtumiga, mil Hispaania õiguses ette nähtud tähtajaline asendusleping lihtsalt lõpeb, teine olukord tähendab juhtumit, mil tööandja ütleb tähtajalise või tähtajatu töölepingu üles objektiivsel põhjusel. Sisuliselt palutakse selle eelotsuse küsimusega selgitada, kas seadusega ettenähtud hüvitise erinev suurus toob nimetatud kahel juhtumil kaasa tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimise võrreldes tähtajatu töölepingu alusel töötavate töötajatega.

¹⁵ Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (vastustaja põhikohtuasjas C-677/16).

¹⁶ Ajutine tööleping on, nagu juba märgitud, oluline paralleelsel kohtuasjas Montero Mateos (C-677/16).

1. Esimese küsimuse vastuvõetavus

32. Grupo Norte Facility väidab, et esimene küsimus ei ole vastuvõetav, kuna tema hinnangul palutakse Euroopa Kohtul sellega tõlgendada mitte niivõrd liidu õigust, kuivõrd Hispaania riigisiseseid tööõigusnorme, täpsemalt võrrelda töötajate üldseaduse artikli 49 lõike 1 punktis c ja artikli 53 lõike 1 punktis b reguleeritud olukordi.

33. Selle vastuväitega ei saa aga nõustuda. On tõsi, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on Euroopa Kohtul keelatud tõlgendada eelotsusemenetluses liikmesriigi õigusnorme.¹⁷ Esimese küsimuse raames ei ole siiski tegemist mitte niivõrd Hispaania tööõigusnormide tõlgendamisega, kuivõrd liidu õiguse seisukohast tehtavate järeldustega, mille peab liikmesriigi kohtunik tegema tema enda poolt kirjeldatud riigisisese õigusliku olukorra alusel.¹⁸ Selle kohta saab ja peab Euroopa Kohus andma eelotsusemenetluses eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarvilikke juhtnööre.¹⁹

34. Seega on esimene küsimus vastuvõetav.

2. Diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamisala

35. Raamkokkulepet kohaldatakse *tähtajaliste töölepingute* suhtes. See tuleneb juba raamkokkuleppe pealkirjast ja seda kinnitab selle kohaldamisala määratlus, mis on esitatud raamkokkuleppe klausli 2 punktis 1: vastavalt sellele kohaldatakse raamkokkulepet tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.

36. Vaidlust ei ole selle üle, et põhikohtuasja aluseks on osalise ajaga pensionile jääja asendamise lepingu vormis sõlmitud tähtajaline tööleping, nagu see on Hispaanias ette nähtud töötajate üldseaduse sätetega.

37. Menetlusosalised ei ole siiski üksmeelel küsimuses, kas sellises asjas nagu käesolev võib olla kohaldatav just diskrimineerimiskeelu põhimõtte vastavalt raamkokkuleppe klausli 4 punktile 1. Seda seetõttu, et raamkokkuleppe klausli 4 punkt 1 sätestab konkreetse keelu kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt *töötingimuste* osas.

38. Hispaania valitsus on arvamusel, et selle mõistega on hõlmatud ainult *töötingimused*²⁰ kitsamas tähenduses, mitte aga muud töö saamise tingimused²¹ nagu tähtajaliste töölepingute ja -suhete lõpetamise tingimused ja õiguslikud tagajärjed.

39. Selle käsitusega ei saa nõustuda. Ainsana määrav kriteerium töötingimuste mõiste tõlgendamiseks, mis on esitatud raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1, on vastavalt kohtupraktikale töötamine, see tähendab asjaolu, et töötaja suhtes kohaldatavad õigusnormid või talle makstavad hüvitised on seotud töösuhetega tema ja tööandja vahel.²²

17 Vt nt kohtuotsused, 11.3.2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, punkt 16); 26.11.2014, Mascolo jt (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 81).

18 Vaid ääremärkusena olgu öeldud, et menetlusosaliste vahel ei ole vaidlust selle üle, kuidas tõlgendada Hispaania tööõiguse asjaspepuutuvaid sätteid.

19 Euroopa Kohtu soov anda liikmesriigi kohtutele tarvilikke juhtnööre liidu õiguse tõlgendamise ja kohaldamise kohta vastab väljakujunenud kohtupraktikale; vt nt kohtuotsused, 31.1.2008, Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, punktid 49–51); 11.3.2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, punktid 17–19); 13.7.2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, punkt 61) ja 26.7.2017, Europa Way ja Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, punktid 35 ja 36).

20 Hispaania keeles: *condiciones de trabajo*.

21 Hispaania keeles: *condiciones de empleo*.

22 Kohtuotsused, 10.6.2010, Bruno ja Pettini (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, punktid 45 ja 46); 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 35); 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 25) ja 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 28).

40. Raamkokkuleppe eri keeleversioonides on kasutatud osalt sellist sõnastust, mis vastab sõnale „töötingimused“ (sks k *Arbeitsbedingungen*), osalt aga ka sellist sõnastust, mis vastab väljendile „töö saamise tingimused“ (sks k *Beschäftigungsbedingungen*)²³, ilma et oleks ilmne, et kasutada tuleks kahte erinevat mõistet. Muu hulgas on sellist vahetegemist ka raske viia kooskõlla raamkokkuleppe eesmärkide ning Euroopa tööõiguse terviksüsteemiga.

41. Nimelt on raamkokkuleppe eesmärk parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise.²⁴ Kokkuleppe näitab tööturu osapoolte soovi luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest.²⁵ Väljakujunenud kohtupraktikaga on kooskõlas, et raamkokkuleppe sisaldab Euroopa Liidu eriti tähtsaid sotsiaaloigusnorme, mis on töötajate kaitse miinimumeeskirjad.²⁶ Sellele vastavalt ei või tähtajalise töölepingu alusel töötajate diskrimineerimiskeelu põhimõtet tõlgendada kitsendavalt.²⁷

42. Lisaks nõuab Euroopa tööõiguse sidusus, et töötingimuste mõiste tõlgendamisel ei või jätta arvesse võtmata selle tähendust liidu seotud õigusnormides.²⁸ Sellega seoses tuleb eelkõige viidata diskrimineerimiskeeldu käsitlevatele direktiividele 2000/78/EÜ²⁹ ja 2006/54/EÜ³⁰, mis täpsustavad võrdse kohtlemise üldpõhimõtet töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, arvestades diskrimineerimist eri tunnuste alusel nagu sugu, vanus ja seksuaalne sättumus. Ka nimetatud direktiivid käsitlevad vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale töölt vabastamise tingimusi. Eelkõige hüvitised, mida tööandja seoses töösuhtega – töölepingu või seaduse alusel – maksab töösuhte lõpetamisel, kuuluvad seega diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamisalasse.³¹ Teisiti ei saa see lõppkokkuvõttes olla töötingimuste mõiste puhul, arvestades diskrimineerimiskeelu põhimõtet vastavalt raamkokkuleppe klausli 4 punktile 1.³²

43. Kokkuvõttes on seega raamkokkuleppe üldiselt ning eelkõige selles väljendatud diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldatav hüvitise suhtes, mida töötajad võivad töölepingute lõpetamisel kokkuleppe või seaduse alusel tööandjalt nõuda. Samamoodi on juba otsustanud ka Euroopa Kohus.³³

44. Seega kuulub selline asi nagu käesolev, kus vaidluse all on just nimelt selline hüvitis, raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 kohaldamisalasse.

45. Siiski saab diskrimineerimiskeelu põhimõtte vastavalt raamkokkuleppe klausli 4 punktile 1 mängida kõnealuse hüvitise puhul rolli ainult osas, milles on tegemist tähtajaliste ja tähtajatute töölepingutega töötajate võrdlusega. Seevastu ei ole seoses raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 tähtis, et ka tähtajaliste töölepingutega töötajate *endi hulgas* esineb ebavõrdset kohtlemist seoses vaidlusaluse

23 Nii näiteks ei ole raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 saksakeelses versioonis kasutatud töötingimuste kohta sõna *Arbeitsbedingungen*, vaid *Beschäftigungsbedingungen*. Samamoodi on see näiteks prantsus- (*conditions d'emploi*), itaalia- (*condizioni di impiego*), portugali- (*condições de emprego*) ja ingliskeelse (*employment conditions*) versiooni puhul.

24 Raamkokkuleppe klausli 1 punkt a ja direktiivi 1999/70 põhjendus 14.

25 Raamkokkuleppe preambuli kolmas lõik.

26 Kohtuotsus, 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punktid 27 ja 38); samamoodi kohtuotsused, 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 114) ja 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 24).

27 Kohtuotsused, 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 38 koostoiimes punktiga 37); 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 114) ja 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 24).

28 Samamoodi kohtuotsus, 10.6.2010, Bruno ja Pettini (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, punktid 45 ja 46).

29 Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79).

30 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhoive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23).

31 Vt nt kohtuotsused, 16.2.1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, punkt 9); 8.6.2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, punkt 36) ja 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 21).

32 Selle kohta kohtuotsus, 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 28).

33 Kohtuotsus, 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punktid 31 ja 32); samamoodi juba kohtuotsused, 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punktid 35–37, samuti hüvitamist käsitleva õigusnormi kohta) ja 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punktid 27–29, etteetamistähtaja kohta).

hüvitisega olenevalt sellest, kas nende töösuhe lõpeb seetõttu, et tööandja ütleb selle objektiivsel põhjusel üles, või lihtsalt selle tõttu, et kokkulepitud lepingu tähtaeg on möödunud, kokkulepitud tööülesanne on täidetud või kokkulepitud sündmus on toimunud. Tähtajaliste töölepingutega töötajate eri kategooriate võimalikku erinevat kohtlemist diskrimineerimiskeelu põhimõte vastavalt raamkokkuleppele nimelt ei hõlma.³⁴

3. Tähtajalise töölepinguga töötajate ja tähtajatute töölepinguga töötajate olukorra sarnasuse hindamine, pidades silmas hüvitist lepingu lõppemisel

46. Järgnevalt tuleb käesoleva kohtuasja keskse probleemina kontrollida, kas tähtajaliste töölepingutega töötajad ja tähtajatute töölepingutega töötajad on sarnases olukorras.³⁵ Seda seetõttu, et nagu nähtub juba raamkokkuleppe klausli 4 punktist 1, keelab liidu õigus kohelda tähtajaliste töölepingutega töötajaid vähem soodsalt kui *võrreldavaid* tähtajatute töölepingutega töötajaid, kuid ei näe ette, et võrdselt tuleb kohelda tähtajaliste töölepingutega töötajaid, kes *ei* ole omavahel sarnased, ja tähtajatute töölepingutega töötajaid.³⁶ Seega saab asjaolu, et seadusega on kehtestatud hüvitiste maksmise erinev kord, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas, kujutada endast tähtajaliste töölepingutega töötajate diskrimineerimist vaid siis, kui olukorrad on sarnased.

47. Tähtajaliste töölepingutega töötajate ja tähtajatute töölepingutega töötajate sarnasust puudutavad kaalutlused, mille esitamine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne³⁷, lähtuvad vastavalt raamkokkuleppe klausli 3 punkti 2 esimeses lõigus sisalduva mõiste „võrreldav alatine töötaja“ määratlusele sellest, kas mõlemad teevad samas asutuses sama või samalaadset tööd. Selle väljaselgitamisel tuleb arvesse võtta rida tegureid nagu töö laad, väljaõppe- ja töötingimused.³⁸

48. Käesolevas kohtuasjas ei ole kahtlust selles, et tähtajalise töölepinguga töötaja on konkreetset tööd – eelkõige töö laadi, väljaõppe- ja töötingimusi – arvestades samas olukorras nagu tähtajatute töölepinguga töötaja samas asutuses. Nimelt tegi A. M. Moreira Gómez koristajana sama tööd nagu tema ema M. C. Gómez Piñón, kellega ta jagas ajal, mil viimane oli osalise ajaga pensionil, sama töökohta vahekorras 75%:25%. Sellest eeldusest lähtub õigesti ka liikmesriigi kohus oma eelotsusetaotluses.

49. Sellises asjas nagu käesolev oleks siiski ennatlik teha üksnes töötajate tööülesandele ja neile määratud töökoha olemusele viidates järeldus, et mõlemad töötajad on *tervikuna* igas mõttes sarnases olukorras ja et seega on juhul, kui tähtajalise lepinguga töötaja suhtes kehtivad lepingu lõppemisel makstavat hüvitist reguleerivad vähem soodsamad õigusnormid, tegemist tähtajalise töölepinguga töötaja diskrimineerimisega. Otsustava tähtsusega on nimelt see, kas tähtajalise lepinguga töötajad ja tähtajatute lepinguga töötajad on ka ja iseäranis *vaidlusaluse hüvitise osas* – ning arvestades just sündmust, mis viib sellise hüvitise maksmiseni – sarnases olukorras.

³⁴ Kohtumäärus, 11.11.2010, VINO (C-20/10, EU:C:2010:677, punkt 57).

³⁵ Nii ka kohtuotsused, 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 43); 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 30) ja 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punktid 39 ja 40).

³⁶ Kohtuotsus, 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 42) ja kohtumäärus, 30.4.2014, D'Aniello jt (C-89/13, EU:C:2014:299, punkt 28); samamoodi ka kohtuotsus, 18.10.2012, Valenza (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 48) ning mõte, mida on väljendatud kohtuotsuses, 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punktid 39 ja 40).

³⁷ Kohtuotsused, 18.10.2012, Valenza (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 43); 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 32) ja 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 42).

³⁸ Kohtuotsused, 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 66) ja 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 31) ning kohtumäärused, 18.3.2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 37) ja 9.2.2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, punkt 38); selle kohta juba kohtuotsus, 31.5.1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punkt 33).

50. Selle küsimuse hindamisel tuleb lõppkokkuvõttes lähtuda samadest kriteeriumidest, mis on asjakohased ka muude diskrimineerimist puudutavate küsimuste puhul.³⁹ Seda seetõttu, et diskrimineerimiskeelu põhimõte, nagu see on sõnastatud raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1, ei ole midagi muud kui võrdse kohtlemise ja diskrimineerimiskeelu põhimõtte – kui liidu õiguse üldpõhimõtte – eriomane väljendus.⁴⁰

51. Seepärast kehtib vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale eelkõige see, et olukordade sarnasus tuleb kindlaks teha ja neile anda hinnang, arvestades selle õigusakti eset ja eesmärki, mis kõnealuse vahetegemise sätestab; lisaks tuleb arvestada selle valdkonna põhimõtteid ja eesmärgi, kuhu kõnealune akt kuulub.⁴¹

52. Seega hõlmavad kriteeriumid, mille alusel tuleb võrrelda tööandja makstavaid eri hüvitisi, mida on töölepingu või seaduse alusel õigus saada ühelt poolt tähtajalise töölepingu alusel töötaval töötajatel ja teiselt poolt tähtajatu töölepingu alusel töötaval töötajatel, paratamatult ka tegelikku ja õiguslikku olukorda, milles tööandjalt hüvitisi taotletakse.⁴²

53. Käesolev kohtuasi annab Euroopa Kohtule võimaluse just nimelt seda aspekti, mida minu arvates ei ole kohtuotsuses de Diego Porras⁴³ piisava põhjalikkusega käsitletud, täpsemalt uurida ja oma kohtupraktika selles osas üle vaadata.

54. Kahtlemata on palju selliseid tööandja makstavaid rahalisi ja sotsiaalhüvitisi, mida on vastavalt nende esemele ja eesmärgile ühtviisi õigus saada nii tähtajalise töölepinguga töötajatel kui ka tähtajatu töölepinguga töötajatel. Nende hulka kuuluvad esmajärjekorras kindlasti töö eest makstav palk, aga ka töötajatele nende lojaalsuse eest makstavad võimalikud preemiad ja sotsiaalset laadi soodustused nagu söögi- ja transporditoetus ning võimalus kasutada ettevõtte spordirajatisi ja lastehoiuteenust. Nimelt premeeritakse nende hüvitistega ettevõttes töötamist või soodustatakse lõimumist tööellu ja ettevõttesse, kusjuures teatavatel tingimustel võidakse kohaldada *pro rata temporis* põhimõtet (raamkokkuleppe klausli 4 punkt 2).⁴⁴

55. Vaidlusaluse hüvitise puhul ei ole sellise hüvitisega siiski tegemist, välja arvatud kui eelotsusetaotluse esitanud kohus ei leia kontrolli tulemusel teisiti. Seda seetõttu, et teadaolevalt ei ole hüvitis, mida Hispaania tööandja peab vastavalt töötajate üldseadusele töölepingu lõpetamise eest teatud asjaoludel maksma, oma eseme ja eesmärgi poolest töötajatele nende lojaalsuse eest makstav preemia, vaid töötajale tema töökoha kaotuse eest makstav hüvitis.

39 Vt ka minu ettepanekud kohtuasjades Pillbox 38 (C-477/14, EU:C:2015:854, punkt 38), Pilkington Group jt vs. komisjon (C-101/15 P, EU:C:2016:258, punkt 66) ning Vervloet jt (C-76/15, EU:C:2016:386, punkt 47), milles ma märkin, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei või eri õigusvaldkondades tõlgendada ja kohaldada erinevalt.

40 Selle kohta nt kohtuotsus, 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 65), kus diskrimineerimiskeelu põhimõtet kui liidu õiguse üldpõhimõtet käsitlev väljakujunenud kohtupraktika kantakse üle raamkokkuleppe klausli 4 punktile 1.

41 Kohtuotsused, 16.12.2008, Arcelor Atlantique et Lorraine jt (C-127/07, EU:C:2008:728, punkt 26); 11.7.2013, Ziegler vs. komisjon (C-439/11 P, EU:C:2013:513, punkt 167) ja 26.7.2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, punkt 46).

42 Selle kohta kohtuotsus, 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punktid 44 ja 45).

43 Kohtuotsus, 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, eelkõige punktid 40–44 ja 51).

44 Lisaks saab õiguse saada tööandjalt teatud hüvitisi seada sõltuvusse sellest, et töötaja oleks ettevõttes töötanud teatud minimaalse aja, kui see tingimus määratakse kindlaks objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel ja selle eesmärk ei ole jätta tähtajalised töötajad hüvitise saamise õigusest ilma.

56. Hüvitise eset ja eesmärgi arvestades *ei* ole ühelt poolt tähtajalise lepingu alusel töötavad töötajad ja teiselt poolt tähtajatatu lepingu alusel töötavad töötajad vastupidi esialgsele muljele sarnases olukorras. See ei tulene sugugi vaid sellest, et tähtajaline töö on ajutise iseloomuga, mis sellisena ja abstraktselt vaadeldes ei või endast kujutada eristavat tunnust⁴⁵, vaid tuleneb täiesti konkreetset sellest, et võimalus ette näha töökoha kaotust on erinev, millega võib kaasneda õigus nõuda erineva suurusega hüvitsi.

57. Tõepoolest ei ole kahtlust, et töökoha kaotus kujutab endast igal juhul – nii tähtajalise töölepinguga kui ka tähtajatatu töölepinguga töötajale – äärmiselt ebameeldivat, koguni drastilist sündmust, millega sageli kaasnevad suured isiklikud ja sotsiaalsed raskused.

58. Siiski on tähtajalise töölepinguga töötajal võimalik töökoha kaotust selle tõttu, et kokkulepitud lepingu tähtaeg on möödunud, kokkulepitud tööülesanne on täidetud või kokkulepitud sündmus on toimunud, algusest saadik oodata ja see ei tule talle mingil juhul üllatusena. Töötaja ise on osalenud sellise lepingu sõlmimisel, mis toob varem või hiljem möödapääsmatult kaasa tema töösuhte lõppemise, isegi kui ta lootis, et tööandja võtab ta hiljem tööle tähtajatatu töölepingu alusel. Käesoleval juhul oli töölepingu lõppemine seotud koguni kindla kuupäevaga – kuupäevaga, mil osalise ajaga töötav ja osalise ajaga pensionile jäänud töötaja jääb lõplikult vanaduspensionile – ja seega eriti selgesti ette nähtav.

59. Seevastu – tähtajalise või tähtajatatu – töösuhte (ennetähtaegne) lõppemine seetõttu, et tööandja ütleb töölepingu üles objektiivsel põhjusel (nt tulenevalt tööandja majanduslikest raskustest, mis toovad möödapääsmatult kaasa personali vähendamise vajaduse) *ei* ole üldjuhul sündmus, mida töötaja saab konkreetset ette näha.

60. Lisaks on hüvitis, mida tuleb seaduse alusel maksta töölepingu objektiivsel põhjusel ülesütlemise korral, ette nähtud eelkõige selleks, et kompenseerida töötaja petetud ootusi tema – tegelikult edasi kestma pidava – töösuhte jätkumise suhtes. Selliseid petetud ootusi seevastu ei esine, kui tähtajaline tööleping lihtsalt lõpeb, kuna kokkulepitud lepingu tähtaeg on möödunud, kokkulepitud tööülesanne on täidetud või kokkulepitud sündmus on toimunud.

61. Petetud ootustest ei saa nagunii üldse rääkida, kui töötaja töösuhte põhines – nagu käesoleval juhul – ühelainsal tähtajalisel asenduslepingul, mille kestus oli pealegi lühem kui kolm aastat.⁴⁶ Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul ei saanud A.M. Moreira Gómez tugineda ka ettevõtja tavale, mille kohaselt oleks tal pärast asenduslepingu lõppemist olnud õigus nõuda tema tähtajatult töölevõtmist.

62. Kui liikmesriikidel soovitaks keelata kujundada oma tööõigust puudutavaid õigusnorme seoses nimetatud erinevuste ja huvidega erinevalt, siis õonestataks sellega vahetegemist tähtajaliste ja tähtajatute töölepingute vahel. Nagu aga komisjon õigesti rõhutab, on see vahetegemine kooskõlas liidu seadusandja ja Euroopa tööturu osapoolte väärtuspõhimõtetega, mille kohaselt ei tule tähtajalist tööd *per se* taunida või koguni ebaseaduslikuks pidada. Pigem põhineb raamkokkulepe ideel, et „teatavate sektorite, kutse- ja tegevusalade puhul on tähtajalised töölepingud tüüpiline töötamise vorm ning võivad sobida nii tööandjatele kui ka töötajatele“.⁴⁷ Raamkokkulepe kujutab endast „panust parema tasakaalu saavutamiseks paindliku tööaja ja töötajate turvalisuse vahel“.⁴⁸

45 Vastavalt raamkokkuleppe klausli 4 punktile 1 ei või kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt *üksnes seetõttu*, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe; vt ka kohtuotsused, 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punktid 56 ja 57); 18.10.2012, Valenza (C-302/11-C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 52) ja 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punktid 37 ja 38).

46 Paralleelselt menetletavas kohtuasjas Montero Mateos (C-677/16) oli kõne all tähtajaline tööleping kestusega kokku üheksa aastat ja kuus kuud. Nagu aga märgin viidatud kohtuasjas täna esitatavas ettepanekus, peaks õiguslik hinnang olema mõlemas kohtuasjas ühesugune.

47 Raamkokkuleppe põhjendus 8; vt ka raamkokkuleppe preambuli teine lõik.

48 Raamkokkuleppe preambuli esimene lõik; vt ka raamkokkuleppe põhjendused 3 ja 5.

4. Vahekokkuvõte

63. Kokkuvõtlikult saab seega raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tõlgendamise kohta märkida, et kui tähtajalise töölepinguga töötajatel ei ole juhul, kui nende tööleping lõpeb seetõttu, et kokkulepitud lepingu tähtaeg on möödunud, kokkulepitud tööülesanne on täidetud või kokkulepitud sündmus on toimunud, õigust saada hüvitist või kui nad saavad väiksemat hüvitist kui töötajad, kelle tähtajalised või tähtajatud töölepingud ütleb tööandja üles objektiivsel põhjusel, siis ei ole tegemist tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimisega.

B. Erinevat kohtlemist põhjendada võivad kaalutlused (teine küsimus)

64. Teine küsimus puudutab seda, kuidas määratleda objektiivseid põhjusi, mis võivad raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 kohaselt tähtajalise töölepinguga töötajate ja sarnaste tähtajatu töölepinguga töötajate erinevat kohtlemist põhjendada. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib sisuliselt teada, kas erinevusi tähtajalise töölepinguga töötajatele ja tähtajatu töölepinguga töötajatele ettenähtud hüvitise suurusel saab põhjendada objektiivsete kaalutlustega, kui pidada silmas seda, et asjaomasel tööandjal on vabadus valida, kas ta sõlmib osaliselt vanaduspensionile läinud töötaja täistööajast puudu jäävate tundide katmiseks ette nähtud asenduslepingu tähtajaliselt või tähtajatult.

65. See küsimus esitatakse vaid juhuks, kui tähtajalise töölepinguga töötajad ja tähtajatu töölepinguga töötajad on üldse sarnases olukorras, pidades silmas töökoha kaotamise eest seadusega ette nähtud hüvitist. Kuna teen Euroopa Kohtule juba esimese küsimuse raames ettepaneku asuda seisukohale, et sellist sarnasust ja seega ka diskrimineerimist ei esine, käsitlen teist küsimust vaid teise võimalusena.

66. Viitega objektiivsetele põhjustele, mis sisaldub muu hulgas raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1, väljendavad Euroopa Liidu tööturu osapooled ja lõpuks ka liidu seadusandja põhimõtet, et tööandjad ei või kasutada tähtajalisi töösuhteid eesmärgil jätta oma töötajad ilma nendest õigustest, mis on sarnastel tähtajatu töölepingu alusel töötavatel töötajatel.⁴⁹

67. Lihtsustatult öeldes tunnustab raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 käsitlev kohtupraktika⁵⁰ tähtajalise töölepinguga töötajate ja sarnaste tähtajatu töölepinguga töötajate erineva kohtlemise objektiivsete põhjustena nii tööülesandeid, mida töötajad peavad täitma, kui ka asjaomase liikmesriigi legitiimseid sotsiaalpoliitilisi eesmärke. Peale selle saab erinev kohtlemine ka objektiivsete põhjuste olemasolu korral olla põhjendatud vaid siis, kui see on seotud täpsete ja konkreetsete asjaoludega ning järgitud on proportsionaalsuse põhimõtet.

68. Sellisel juhul nagu käesolev on ilmselge, et tähtajalise töölepinguga töötajatele ja tähtajatu töölepinguga töötajatele seadusega ette nähtud hüvitise erinevat suurust ei saa põhjendada töötajate täidetavate tööülesannetega (tööülesanded on asenduslepingu puhul identsed), vaid see põhineb sotsiaalpoliitilistel kaalutlustel. Esiteks lähtus Hispaania seadusandja ilmselt kaalutlusest kergendada töötajatel tööturule integreerumist ja saavutada seeläbi võimalikult suur tööhõive, teiseks sooviti luua paremat alust Hispaania sotsiaalkindlustussüsteemide rahastamiseks. Kahtlemata on seejuures tegemist legitiimsete sotsiaalpoliitiliste eesmärkidega.

⁴⁹ Kohtuotsused, 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 37); 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 41) ja 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 23).

⁵⁰ Kohtuotsused, 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punktid 53 ja 58); 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 42); 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 55); 18.10.2012, Valenza (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 51) ja 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 45).

69. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ei kahtle mitte niivõrd Hispaania seadusandja taotletud sotsiaalpoliitiliste eesmärkide legitiimsuses, kuivõrd nende eesmärkide saavutamiseks ette nähtud diferentseeritud hüvitiste maksmise korra sobivuses ja vajalikkuses. Eelotsusetaotluse esitanud kohus põhjendab oma kahtlusi asjaoluga, et Hispaania tööandjatel on vabadus valida, kas nad sõlmivad osalise ajaga pensionile jääja asendamise lepingu uue töötajaga tähtajaliselt või tähtajatult.

70. Pealiskaudse vaatluse korral näib tõepoolest, et Hispaania seadusandja ei ole saavutanud selles punktis oma sotsiaalpoliitilisi eesmärke ühtselt ja süstemaatiliselt⁵¹: kui kõnealuste eesmärkide saavutamiseks võib sõlmida ka *tähtajatuid* asenduslepinguid, miks peaks siis teatavaid töötajaid, kellele pakuti vaid *tähtajalisi* asenduslepinguid, asetama seadusega ette nähtud hüvitise osas ebasoodsamasse olukorda?

71. Silmas tuleb aga pidada seda, et asendusleping muutuks tunduvalt vähem huvipakkuvaks ja osutaks tunduvalt vähem kaasabi taotletud sotsiaalpoliitiliste eesmärkide saavutamisele, kui seadusandja ei võimaldaks tööandjatel kasutada ka asenduslepingu tähtajalist mudelit, mille rahalised tagajärjed on tööandjate jaoks vähem ulatuslikumad.

72. Võib juhtuda, et mõned tööandjad valivad kuritarvituslikult tähtajalise asenduslepingu, kui neil on vaja katta püsivat ja kestvat vajadust, millest tulenevalt peaksid nad tegelikult sõlmima tähtajatu lepingu.⁵² Käesoleval juhul ei ole selle eeldamiseks siiski alust.

73. Võimalike kuritarvituste vastu võitlemine, mis on kahtlemata liidu seadusandja ja Euroopa tööturu osapoolte tähtis ülesanne, on nagunii eraldi reguleeritud raamkokkuleppe klauslis 5. Peale selle ei tähenda ainuüksi asjaolu, et teatavad tööandjad võivad asenduslepingute tähtajalise sõlmimise võimalust kuritarvitada, veel seda, et iga töötajat, kes töötab tähtajalise töölepingu alusel, diskrimineeritakse töötingimuste osas võrreldes tähtajatu töölepingu alusel töötajaga. Seejuures ei või, nagu komisjon õigesti märgib, muuta ähmaseks erinevust, mis esineb raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 diskrimineerimise eest tagatud kaitse ja raamkokkuleppe klauslis 5 ette nähtud kuritarvituste vastu võitlemise vahel.

74. Teisele küsimusele – juhul, kui see on oluline – tuleks seega vastata jaatavalt.

C. Üldine võrdse kohtlemise põhimõte (kolmas küsimus)

75. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu kolmas ja viimane küsimus on vastavalt eelotsusetaotluse ülesehitusele esitatud vaid juhuks, kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt ja teisele küsimusele eitavalt. Minu eespool esitatud arutluskäigu kohaselt see nii ei ole. Seepärast käsitlen kolmandat küsimust nagu ka teist küsimust järgnevalt vaid teise võimalusena.

76. Selle küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 21 ja liidu õiguses sätestatud võrdse kohtlemise ja diskrimineerimiskeelu üldpõhimõttega on vastuolus, et Hispaania õiguse kohaselt peab tööandja maksma töölepingu lõppemisel töötajale erineva suurusega hüvitist olenevalt sellest, kas tegemist on lepingu lõppemisega seetõttu, et leping öeldakse objektiivsel põhjusel üles, või seetõttu, et tähtajaline tööleping jõuab lõpule.

⁵¹ Taotletud eesmärkide ühtse ja süstemaatilise saavutamise nõuet peab Euroopa Kohus väljakujunenud praktikas proportsionaalsuse põhimõtte väljenduseks; vt kohtuotsused, 10.3.2009, Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, punkt 55); 17.11.2009, Presidente del Consiglio dei Ministri (C-169/08, EU:C:2009:709, punkt 42) ja 13.7.2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, punkt 33). Nagu olen juba mujal märkinud, saab kõnealust põhivabadusi puudutavat kohtupraktikat üle kanda ka teisele õigusele (vt selle kohta minu ettepanek kohtuasjades Persidera, C-112/16, EU:C:2017:250, punkt 66 ja joonealune märkus 46, ning komisjon vs. Austria, C-187/16, EU:C:2017:578, punkt 71).

⁵² Vt selle kohta põhimõtteliselt kohtuotsus 23.4.2009, Angelidaki jt (C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, eelkõige punktid 103, 106 ja 107).

1. Kolmanda küsimuse vastuvõetavus

77. Seoses kolmanda küsimusega esitab Grupo Norte Facility taas vastuvõetamatuse väite ja kritiseerib eelotsusetaotluse esitanud kohut, et see soovib selle küsimusega saada vaid arvamust üldiste ja oletuslike probleemide kohta.⁵³ Sisuliselt ei ole Grupo Norte Facility rahul sellega, et liikmesriigi kohus lähtub kõnealuse küsimusega väga üldiselt töötajate üldseaduse artikli 49 lõike 1 punktis c ja artikli 53 lõike 1 punktis b reguleeritud olukordade võrdlusest ja mitte konkreetsest üksikjuhtumist.

78. Nagu märgitud juba esimese küsimuse raames⁵⁴, ei pea see väide paika. Lisada tuleb, et kolmanda küsimuse seos konkreetse üksikjuhtumiga – A. M. Moreira Gómezi juhtumiga – tuleneb kahtlemata eelotsusetaotluse üldisest kontekstist, olgugi et küsimus kui selline võib selle sõnastuse kohaselt viidata üksnes Hispaania seaduse kahele vaidlusalusele sättele.

79. Kolmanda küsimuse suhteliselt üldise sõnastusega võis liikmesriigi kohus pealegi silmas pidada seda, et Euroopa Kohus ei ole eelotsusemenetluses pädev kohaldama õigust konkreetse juhtumi suhtes, vaid ta saab üksnes anda juhtnööre kohaldatava liidu õiguse tõlgendamiseks. Selle asjaolu arvessevõtmist ei saa eelotsusetaotluse koostajale nüüd ette heita.⁵⁵

80. Kokkuvõtlikult ei ole seega kolmanda küsimuse vastuvõetavuses mingeid kahtlusi.

2. Sisuline hinnang kolmandale küsimusele

81. Võrdse kohtlemise põhimõte kui liidu õiguse üldpõhimõte, mis on nüüdseks sätestatud ka põhiõiguste harta artiklites 20 ja 21, nõuab väljakujunenud kohtupraktika kohaselt, et sarnaseid olukordi ei käsitletaks erinevalt ja erinevaid olukordi ei käsitletaks ühtemoodi, välja arvatud juhul, kui selline kohtlemine on objektiivselt põhjendatud.⁵⁶

82. Vastuoluline küsimus, kas nimetatud liidu õiguse üldpõhimõttel ja/või põhiõiguste harta nimetatud sätetel on töötaja ja tema eraõigusliku tööandja vahelises õigusvaidluses – seega horisontaalses õigussuhtes – vahetu õigusmõju⁵⁷, võib käesoleval juhul jääda lahtiseks. Nimelt ei saa võrdse kohtlemise põhimõte kui liidu õiguse üldpõhimõte viia käesoleval juhul sisuliselt teistsuguse tulemuseni kui diskrimineerimiskeelu eripõhimõte raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 (vt ka põhiõiguste harta artikli 52 lõige 2).

83. Nagu aga märgitud raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 kohta juba esimese küsimuse raames, on tähtajalise või tähtajatu töölepingu lõppemine seetõttu, et tööandja ütleb selle objektiivsel põhjusel üles, toiming, mida ei saa ettenähtavuse poolest võrrelda tähtajalise töölepingu lõppemisega kokkulepitud lepingu tähtaja möödumise, kokkulepitud tööülesande täitmise või kokkulepitud sündmuse toimumise tõttu.⁵⁸

84. Järelikult ei saa ka võrdse kohtlemise üldpõhimõttest ja põhiõiguste harta artiklitest 20 ja 21 tuleneda võiv nõue maksta asjaomastele töötajatele mõlemal juhul ühesuguse suurusega hüvitist. Kolmandale küsimusele – juhul, kui see on oluline – tuleks seega vastata eitavalt.

⁵³ Sellega seoses viitab Grupo Norte Facility väljakujunenud kohtupraktikale, mille kohaselt ei ole Euroopa Kohtu ülesanne eelotsusemenetluses anda nõuandvaid arvamusi üldiste või oletuslike küsimuste kohta (vt nt kohtuotsused, 15.12.1995, Bosman, C-415/93, EU:C:1995:463, punkt 60; 26.2.2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punkt 42, ja 13.7.2017, Kleinsteuber, C-354/16, EU:C:2017:539, punkt 61).

⁵⁴ Vt selle kohta eespool käesoleva ettepaneku punktid 32–34.

⁵⁵ Samamoodi ka kohtuotsus, 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 24).

⁵⁶ Kohtuotsused, 16.12.2008, Arcelor Atlantique et Lorraine jt (C-127/07, EU:C:2008:728, punkt 23); 14.9.2010, Akzo Nobel Chemicals und Akros Chemicals vs. komisjon (C-550/07 P, EU:C:2010:512, punkt 55) ja 26.7.2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, punkt 46).

⁵⁷ Seda probleemi arutati elavalt, võttes aluseks eelkõige kohtuotsused, 22.11.2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709) ja 19.1.2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21). Vt lisaks hiliemad kohtuotsused, 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33); 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) ja 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

⁵⁸ Vt selle kohta eespool käesoleva ettepaneku punktid 46–62.

VI. Ettepanek

85. Eespool esitatut arvestades teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galicia autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania) eelotsuse küsimustele järgmiselt:

Direktiivi 1999/70/EÜ lisas esitatud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et kui tähtajalise töölepinguga töötajatel ei ole juhul, kui nende tööleping lõpeb seetõttu, et kokkulepitud lepingu tähtaeg on möödunud, kokkulepitud tööülesanne on täidetud või kokkulepitud sündmus on toimunud, õigust saada hüvitist või kui neil on õigus väiksemale hüvitisele kui töötajatel, kelle tähtajalised või tähtajatud töölepingud ütleb tööandja üles objektiivsel põhjusel, siis ei ole tegemist tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimisega.