



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
JULIANE KOKOTT
esitatud 20. detsembril 2017¹

Kohtuasi C-677/16

Lucía Montero Mateos

versus

Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Juzgado de lo Social n°33 de Madrid (Hispaania))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Tähtajaline töö – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Töandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimise keelu põhimõte – Töötaja õigus saada töölepingu lõppemisel hüvitist – Tähtajatu töölepinguga töötaja asendamise lepingu vormis sõlmitud tähtajaline tööleping – Erinev kohtlemine võrreldes tähtajatu töölepinguga töötajatega

I. Sissejuhatus

1. Kas tegemist on diskrimineerimisega, kui tähtajalise töölepinguga töötaja ei saa töölepingu lõppemisel nõuda tööandjalt rahalist hüvitist või saab nõuda väiksemat hüvitist kui töötaja, kelle töölepingu ütleb tööandja üles objektiivsel põhjusel? See on peamine õigusküsimus, mida Euroopa Kohus peab käesolevas eelotsusemenetluses käsitlema. Seega on taas huvi keskmes tähtajaliste töötajate kaitse kuritarvituste ja diskrimineerimise eest, mis on pikka aega olnud Euroopa Liidu sotsiaalpoliitika ülesanne ja mida Euroopa Kohus on juba korduvalt käsitleanud.

2. Diskrimineerimisega seotud probleemid kerkivad käesoleval juhul esile seoses olukorraga, milles on Hispaania töötaja, kes töötas tähtajalise töölepingu alusel mitu aastat avalik-õiguslikus asutuses ajutiselt vabal töökohal, ja nimelt nii kaua, kuni selgus selle töökoha täitmiseks korraldatud konkursi lõplik tulemus. Hispaania õiguse kohaselt ei ole töötajal olukorras, kus selline „ajutine tööleping tähtajatu töötaja asendamiseks“² lihtsalt lõpeb, õigust saada rahalist hüvitist, samal ajal kui sellise hüvitise saamise õigus on töötajal, kellele ütleb tööandja töölepingu üles objektiivsel põhjusel.

3. 2016. aastal kuulutatud kohtuotsuses de Diego Porras³ on asutud 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.

1 Originaalkeel: saksa.

2 Hispaania keeles: *contrato de trabajo de interinidad*.

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

4. Sisuliselt samasugused õiguslikud probleemid kerkivad kohtuasjas Grupo Norte Facility (C-574/16)⁴, milles esitan samuti täna oma ettepaneku, ning pooleli olevates kohtuasjades Rodríguez Otero (C-212/17) ja de Diego Porras (C-619/17). Ka pooleli olev kohtuasi Vernaza Ayovi (C-96/17) puudutab diskrimineerimisega seotud küsimusi, mis käsitlevad Hispaania ajutist töölepingut tähtajatu töölepinguga töötaja asendamiseks, kuid seda siiski hoopis teistsuguses kontekstis.

II. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

5. 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 raamkõkkulepet tähtajalise töö kohta⁵ (edaspidi „direktiiv 1999/70“). Vastavalt direktiivi artiklile 1 on selle eesmärk jõustada direktiivi lisas esitatud raamkõkkulepe tähtajaliste töölepingute kohta (edaspidi ka „raamkõkkulepe“), mis on 18. märtsil 1999 sõlmitud kolme, erinevaid sektoreid hõlmava üldorganisatsiooni (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel ning mis on direktiivile lisatud.

6. Tervikuna järgib raamkõkkulepe 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 Kõkkulepe näitab tööturu osapoolte soovi „luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest.“⁷

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

8. Raamkõkkuleppe klausel 1 määrab raamkõkkuleppe eesmärgi kindlaks järgmiselt:

„Käesoleva raamkõkkuleppe 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.“

9. Raamkõkkuleppe kohaldamisala kohta sätestab raamkõkkuleppe klausli 2 punkt 1 järgmist:

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

4 Kohtuasi Grupo Norte Facility puudutab Hispaania tööõiguses ette nähtud teist tüüpi lepingut, nimelt tähtajalist lepingut töötaja asendamiseks (*contrato de relevo*).

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

6 Direktiivi 1999/70 põhjendus 14.

7 Raamkõkkuleppe preambuli kolmas lõik.

8 Raamkõkkuleppe preambuli teine lõik; vt ka põhjendus 6.

9 Raamkõkkuleppe põhjendus 8; vt ka preambuli teine lõik.

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

10. 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.“

11. 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.

[...]“

12. 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

13. Hispaania õigusest on asjakohased töötajate üldseaduse sätted vaidlusaluse töölepingu sõlmimise ajal kehtinud redaktsioonis.¹¹

1. Üldised märkused

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

15. 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 tööstaazi alusel ette nähtud teatav õigus või töötingimus, peab see kehtima kõikide töötajate jaoks samade kriteeriumide järgi, olenemata nende töölepingu liigist.“

16. 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 üksikhaaval loetletud töötajate üldseaduse artiklis 52.

17. 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.

18. 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 2/2015 (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015), 23.10.2015 (BOE nr 255, 24.10.2015, lk 100224). Hispaania valitsuse andmetel on töötajate üldseaduse nende sätete sõnastus, mis on asjakohased käesolevas asjas, identne selle seaduse varasema redaktsiooniga, mis on kohaldatav kohtuasjas Grupo Norte Facility (C-574/16).

2. Ajutine tööleping tähtajatu töölepinguga töötaja asendamiseks

19. Ajutine tööleping tähtajatu töölepinguga töötaja asendamiseks on eri liiki tööleping, mida reguleerib töötajate üldseaduse rakendussäte – nimelt kuninga dekreedid (Real Decreto) 2720/1998 artikkel 4.¹² Selle lepingu võib sõlmida sellise töötaja asendamiseks, kellel on õigusnormi, kollektiivlepingu või individuaalse kokkuleppe alusel õigus oma töökoha säilimisele. Samuti võib selle lepingu sõlmida töökoha ajutiseks täitmiseks sama töökoha lõplikult täitmiseks korraldatava konkursi või edutamise ajal.

III. Asjaolud ja menetlus põhikohtuasjas

20. Lucía Montero Mateos sõlmis 13. märtsil 2007 tähtajatu töölepinguga töötaja asendamiseks ajutise töölepingu Madridi autonoomse piirkonna sotsiaalpoliitika ja perekonnaministeeriumi Madridi sotsiaalabiametiga¹³ (Hispaania). Alates 1. veebruarist 2008 muudeti tema leping ajutiseks töölepinguks vaba töökoha täitmiseks.¹⁴

21. Oma töölepingu kehtivuse ajal töötas L. Montero Mateos Madridi autonoomses piirkonnas asuvas eakate hooldekodus „González Bueno“ söökla teenindajana.

22. Pärast konkursi korraldamist söökla teenindajate töökohtade püsivaks täitmiseks Madridi autonoomses piirkonnas määrati töökoht, millel L. Montero Mateos oli seni töötanud, teisele töötajale. Seepeale teatas eakate hooldekodu direktor L. Montero Mateosele 30. septembril 2016, et alates sellest kuupäevast peab ta lõpetama töötamise söökla teenindajana, kuna tema töökoht on töökohtade täitmise konkursi tulemusel antud püsivalt teisele töötajale.

23. L. Montero Mateos vaidlustas oma töösuhte lõpetamise, esitades 14. oktoobril 2016 eelotsusetaotluse esitanud Juzgado de lo Social n°33 de Madrid'ile¹⁵ hagi Madridi autonoomse piirkonna (Madridi sotsiaalabiamet) vastu.

IV. Eelotsusetaotlus ja menetlus Euroopa Kohtus

24. Juzgado de lo Social n°33 de Madrid esitas 21. detsembri 2016. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 29. detsembril 2016, ELTL artikli 267 alusel Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et vaba töökoha täitmiseks sõlmitud ajutise töölepingu lõpetamine tööandja ja töötaja vahel lepingu sõlmimisel kokku lepitud lepingu tähtaja möödumise tõttu on objektiivne põhjus, mis õigustab seda, et liikmesriigi seadusandja ei näe niisugusel juhul lepingu lõpetamisega seoses ette mingit hüvitist, samal ajal kui sarnasele tähtajatu töölepinguga töötajale, kelle tööleping öeldakse üles objektiivsel põhjusel, on ette nähtud hüvitis summas 20 päeva töötasu iga töötatud aasta kohta?“

12 Kuninga 18. detsembri 1998. aasta dekreet 2720/1998, millega rakendatakse töötajate üldseaduse artiklit 15 tähtajaliste töölepingute valdkonnas (Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (BOE nr 7, 8.1.1999, lk 568)).

13 Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (edaspidi „Agencia“).

14 Konkreetset oli tegemist töökohaga, mille number oli 16 332, nagu oli märgitud töölepingus.

15 Madridi sotsiaal- ja töökohus nr 33 (Hispaania).

25. Euroopa Kohtus toimunud eelotsusemenetluses esitasid L. Montero Mateos, Agencia, Hispaania valitsus ja Euroopa Komisjon kirjalikud seisukohad. Kohtuasju C-574/16 ja C-677/16 arutati 8. novembril 2017 toimunud ühisel kohtuistungil, kus osalesid Grupo Norte Facility, L. Montero Mateos, Agencia, Hispaania valitsus ja komisjon.

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

V. Hinnang

27. Oma küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas tegemist on liidu õiguse kohaselt keelatud diskrimineerimisega, kui tähtajalise töölepinguga töötajal, kelle tööleping lõpeb kokkulepitud lepingu tähtaja möödumise, kokkulepitud tööülesande täitmise või kokkulepitud sündmuse toimumise tõttu, ei ole üldse õigust hüvitisele, samal ajal kui sellist hüvitist saab töötaja, kelle tähtajaline või tähtajatu tööleping lõpeb seetõttu, et tööandja ütleb selle üles objektiivsel põhjusel.

28. Selle küsimuse 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“ või koolituslepingu lõppemisega (töötajate üldseaduse artikli 49 lõike 1 punkt c).

A. Diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamisala

29. 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.

30. Vaidlust ei ole selle üle, et põhikohtuasja aluseks on tähtajaline ajutine tööleping, nagu see on Hispaanias ette nähtud töötajate üldseaduse sätetega.

31. Samuti on Euroopa Kohus juba selgitanud, et raamkokkuleppe sätted on kohaldatavad nende tähtajaliste töölepingute ja -suhete suhtes, mis on sõlmitud ametiasutuste ja muude avaliku sektori üksustega¹⁶, ja et isikud saavad siseriiklikes kohtutes selliste asutuste või üksuste vastu vahetult raamkokkuleppe klausli 4 lõikele 1 tugineda.¹⁷

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

¹⁶ Kohtuotsused, 4.7.2006, Adeneler jt (C-212/04, EU:C:2006:443, punktid 54–57); 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 25); 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punktid 38–40), ja 26.11.2014, Mascolo jt (C-22/13, C-61/13-C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 67).

¹⁷ Kohtuotsused, 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 68), ja 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 28).

33. Hispaania valitsus on arvamisel, et selle mõistega on hõlmatud ainult *töötingimused*¹⁸ kitsamas tähenduses, mitte aga muud töö saamise tingimused¹⁹, nagu tähtjaliste töölepingute ja -suhete lõpetamise tingimused ja õiguslikud tagajärjed.

34. Selle käsitusega ei saa nõustuda. Ainsana määrav kriteerium töötingimuste mõiste tõlgendamiseks, mis on esitatud raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1, on vastavalt kohtupraktikale töötamine, see tähendab asjaolu, et töötaja suhtes kohaldatavad õigusnormid või talle makstavad hüvitised on seotud töösuhetelega tema ja tööandja vahel.²⁰

35. 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*),²¹ ilma et oleks ilmne, et kasutada tuleks kahte erinevat mõistet. Muu hulgas on sellist vahetegemist ka raske viia kooskõlla raamkokkuleppe eesmärkide ning Euroopa tööõiguse terviküsteemiga.

36. Nimelt on raamkokkuleppe eesmärk parandada tähtjalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise.²² Kokkuleppe näitab tööturu osapoolte soovi luua üldraamistik, et tagada tähtjaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest.²³ Väljakujunenud kohtupraktikaga on kooskõlas, et raamkokkuleppe sisaldab Euroopa Liidu eriti tähtsaid sotsiaalõigusnorme, mis on töötajate kaitse miinimumeeskirjad.²⁴ Sellele vastavalt ei või tähtjalise töölepingu alusel töötajate diskrimineerimiskeelu põhimõtet tõlgendada kitsendavalt.²⁵

37. Lisaks nõuab Euroopa tööõiguse sidusus, et töötingimuste mõiste tõlgendamisel ei või jätta arvesse võtmata selle tähendust liidu seotud õigusnormides.²⁶ Sellega seoses tuleb eelkõige viidata diskrimineerimiskeeldu käsitlevatele direktiividele 2000/78/EÜ²⁷ ja 2006/54/EÜ²⁸, 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 töösuhete – töölepingu või seaduse alusel – maksab töösuhete lõpetamisel, kuuluvad seega diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamisalasse.²⁹ Teisiti ei saa see lõppkokkuvõttes olla töötingimuste mõiste puhul, arvestades diskrimineerimiskeelu põhimõtet vastavalt raamkokkuleppe klausli 4 lõikele 1.³⁰

18 Hispaania keeles: *condiciones de trabajo*.

19 Hispaania keeles: *condiciones de empleo*.

20 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).

21 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.

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

23 Raamkokkuleppe preambuli kolmas lõik.

24 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).

25 Kohtuotsused, 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 38 koostoimes 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).

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

27 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).

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

29 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).

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

38. Kokkuvõttes on seega raamkokkulepe üldiselt ning eelkõige selles väljendatud diskrimineerimiskeelu põhimõte kohaldatav hüvitise suhtes, mida töötajad võivad töölepingute lõpetamisel kokkuleppe või seaduse alusel tööandjalt nõuda. Samamoodi on juba otsustanud ka Euroopa Kohus.³¹

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

40. Siiski saab diskrimineerimiskeelu põhimõte vastavalt raamkokkuleppe klausli 4 lõikele 1 mängida kõnealuse hüvitise puhul rolli ainult osas, milles on tegemist tähtajaliste ja tähtajatute töölepingutega töötajate võrdlusega. Seevastu ei ole seoses raamkokkuleppe klausli 4 lõikega 1 tähtis, et ka tähtajaliste töölepingutega töötajate *endi hulgas* esineb ebavõrdset kohtlemist seoses vaidlusaluse 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.³²

B. Küsimus, mis puudutab tähtajaliste töölepingutega töötajate võimalikku diskrimineerimist võrreldes tähtajatute töölepingutega töötajatega

41. Järgnevalt tuleb käesoleva kohtuasja keskse probleemina kontrollida, kas tähtajaliste töölepingutega töötajad ja tähtajatute töölepingutega töötajad on sarnases olukorras.³³ Seda seetõttu, et nagu nähtub juba raamkokkuleppe klausli 4 lõikest 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.³⁴ 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.

42. Tähtajaliste töölepingutega töötajate ja tähtajatute töölepingutega töötajate sarnasust puudutavad kaalutlused, mille esitamine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne³⁵, lähtuvad vastavalt raamkokkuleppe klausli 3 lõike 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.³⁶

31 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, etteteatamistähtaja kohta).

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

33 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).

34 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).

35 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).

36 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).

43. Käesolevas kohtuasjas tuleb lähtuda sellest, et tähtajalise töölepinguga töötaja on konkreetset tööd – eelkõige töö laadi, väljaõppe- ja töötingimusi – arvestades samas olukorras nagu tähtajatu töölepinguga töötaja samas asutuses. Nimelt tegi L. Montero Mateos söökla teenindajana teadaolevalt samasugust tööd nagu teised söökla teenindajad, kes töötasid eakate hooldekodus tähtajatu töölepingu alusel. Talle määrati koguni konkreetne töökoht, mis oli tegelikult ette nähtud tähtajatu töölepinguga töötajale ja kuhu lõpuks selline töötaja ka määrati.

44. 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 töölepinguga töötaja suhtes kehtivad lepingu lõppemisel makstavat hüvitist reguleerivad vähem soodsamad õigusnormid, tegemist tähtajalise töölepinguga töötaja diskrimineerimisega. Otsustava tähtsusega on nimelt see, kas tähtajalise töölepinguga töötajad ja tähtajatu töölepinguga töötajad on ka ja iseäranis *vaidlusaluse hüvitise osas* – ning arvestades just sündmust, mis viib sellise hüvitise maksmiseni – sarnases olukorras.

45. Selle küsimuse hindamisel tuleb lõppkokkuvõttes lähtuda samadest kriteeriumidest, mis on asjakohased ka muude diskrimineerimist puudutavate küsimuste puhul.³⁷ Seda seetõttu, et diskrimineerimiskeelu põhimõte, nagu see on sõnastatud raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1, ei ole midagi muud kui võrdse kohtlemise ja diskrimineerimiskeelu põhimõtte – kui liidu õiguse üldpõhimõtte – eriomane väljendus.³⁸

46. 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 eesmarke, kuhu kõnealune akt kuulub.³⁹

47. Seega hõlmavad kriteeriumid, mille alusel tuleb võrrelda tööandja makstavaid eri hüvitisi, mida on töölepingu või seaduse alusel õigus saada ühelt poolt tähtajalise töölepingu alusel töötavatel töötajatel ja teiselt poolt tähtajatu töölepingu alusel töötavatel töötajatel, paratamatult ka tegelikku ja õiguslikku olukorda, milles tööandjalt hüvitisi taotletakse.⁴⁰

48. Käesolev kohtuasi annab Euroopa Kohtule võimaluse just nimelt seda aspekti, mida minu arvates ei ole kohtuotsuses de Diego Porras⁴¹ piisava põhjalikkusega käsitletud, täpsemalt uurida ja oma kohtupraktika selles osas üle vaadata.

49. 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 sotsiaalselt laadi toetused, 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 lõige 2).⁴²

37 Vt ka minu ettepanek 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 märgin, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei või eri õigusvaldkondades tõlgendada ja kohaldada erinevalt.

38 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.

39 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).

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

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

42 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.

50. 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.

51. Hüvitise eset ja eesmärki arvestades *ei* ole ühelt poolt tähtajalise töölepingu alusel töötavad töötajad ja teiselt poolt tähtajatu töölepingu 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 tunnust⁴³, vaid tuleneb täiesti konkreetselt sellest, et võimalus ette näha töökoha kaotust on erinev, millega võib kaasneda õigus nõuda erineva suurusega hüvitisi.

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

53. Siiski on tähtajalise töölepingu alusel töötaval 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 võis oma tähtajalise töö pikka kestust arvestades loota, et tema töösuhte muutub samamoodi püsivaks nagu tähtajatu töölepingu alusel töötaja oma.

54. Seevastu – tähtajalise või tähtajatu – 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 konkreetselt ette näha.

55. 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.

56. Töölepingu lõppemine ei ole küll käesolevas kohtuasjas erinevalt kohtuasjast C-574/16 seotud kindlaksmääratud kuupäevaga, kuid on seotud lepingus kokku lepitud, tulevikus toimuva sündmusega: tähtajatu lepinguga töötaja oodatava töölevõtmisega pärast poolelioleva konkursi lõppemist.

57. Isegi juhul, kui töötaja – nagu käesolevas kohtuasjas või ka kohtuasjas de Diego Porras⁴⁴ – on teinud pikka aega tähtajalise töölepingu alusel sama tööd sama tööandja juures⁴⁵, on tema töösuhte minu hinnangul endiselt palju vähem püsiv ja seetõttu väärib ka tema ootus selle edasikestmise vastu tunduvalt vähem kaitset kui tähtajatu töölepingu alusel töötava töötaja puhul.

43 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).

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

45 Selle poolest erineb käesolev kohtuasi paralleelselt menetletavast kohtuasjast Grupo Norte Facility (C-574/16), milles oli kõne all tähtajaline tööleping kestusega vähem kui kolm aastat. Nagu ma selles kohtuasjas täna esitatud ettepanekus siiski märgin, tuleb anda mõlemas kohtuasjas samasugune õiguslik hinnang.

58. Seetõttu ei ole minu arvates veenev ka komisjoni ettepanek käsitada ebatavaliselt pika kestusega tähtjalisi töölepinguid sarnastena tähtajatute töösuhetega. Kui sarnasuse küsimus seataks iga konkreetse juhtumi puhul sõltuvusse töösuhte konkreetsest kestusest ja sellest, mil määral on võimalik ette näha selle lõppemist, kahjustaks see olulisel määral õiguskindlust ja raskendaks tunduvalt tähtjaliste töölepingutega töötajate diskrimineerimiskeelu põhimõtte praktilist rakendamist.

59. Tööandjate kuritarvituste vastu, mis muu hulgas võivad seisneda järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamises, tuleb üksnes selleks eesmärgiks ette nähtud meetmetega raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses tõhusalt ja hoiataval viisil võidelda, mis ulatub selleni, et tähtjaline tööleping muudetakse tähtjatuks töölepinguks.⁴⁶ Seejuures ei või, nagu komisjon õigesti märgib, muuta ähmaseks erinevust, mis esineb raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 diskrimineerimise eest tagatud kaitse ja raamkokkuleppe klauslis 5 ette nähtud kuritarvituste vastu võitlemise vahel.⁴⁷

60. Kui liikmesriikidel soovitatakse keelata kujundada oma tööõigust puudutavaid õigusnorme seoses nimetatud erinevuste ja huvidega erinevalt, siis õonestatakse sellega vahetegemist tähtjaliste ja tähtajatute töölepingute vahel. Nagu aga komisjon õigesti rõhutab, on see vahetegemine kooskõlas liidu seadusandja ja Euroopa tööturu osapoolte väärtuspõhimõtetega, mille kohaselt ei tule tähtjalist tööd *per se* taunida või koguni ebaseaduslikuks pidada. Pigem põhineb raamkokkuleppe ideel, et „teatavate sektorite, kutse- ja tegevusalade puhul on tähtjalised töölepingud tüüpiline töötamise vorm ning võivad sobida nii tööandjatele kui ka töötajatele“.⁴⁸ Raamkokkuleppe kujutab endast „panust parema tasakaalu saavutamiseks paindliku tööaja ja töötajate turvalisuse vahel“.⁴⁹

C. Erinevat kohtlemist põhjendada võivad kaalutlused

61. Ainult juhuks, kui Euroopa Kohus peaks hindama tähtjalise töölepinguga töötajate ja tähtjatu töölepinguga töötajate olukorra sarnasuse küsimusi teisiti, kui teen seda oma ettepanekus, käsitlen järgnevas lühidalt võimalikke kaalutlusi, mis võivad põhjendada kõnealuseid hüvitisi ette nägevat õigusnormide erinevust.

62. Sellises asjas nagu käesolev, kus tegemist on töösuhetega avalikus sektoris, tuleb eelkõige arutleda kahe aspekti üle: esiteks on need eelarvekaalutlused, mis kerkivad üha enam esiplaanile liikmesriikide avaliku sektori asutuste rahanappust arvestades, ja teiseks liikmesriikide avalikku teenistust reguleeriva õiguse põhimõtted.

63. Mis puudutab kõigepealt *eelarvekaalutlusi*, siis ei saa seda, et kord, mille kohaselt makstakse hüvitist tähtjalise töölepingu lõppemise korral, on ebasoodsam kui kord, mille kohaselt makstakse hüvitist juhul, kui töölepingu ütleb tööandja üles objektiivsel põhjusel, põhjendada ainuüksi sellega, et suuremat hüvitist ette nägev kord tähendaks liiga suurt koormust avaliku sektori eelarvele. Nimelt tuleb vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale arvestada, et kuigi eelarvekaalutlused võivad olla liikmesriigi sotsiaalpoliitiliste valikute aluseks ning mõjutada nende laadi ja ulatust, ei saa need kaalutlused ise õigustada diskrimineerimist.⁵⁰

46 Siiski ei pane raamkokkuleppe liikmesriikidele üldist kohustust näha ette tähtjaliste töölepingute muutmine tähtajatuteks töölepinguteks (kohtuotsused, 4.7.2006, Adeneler jt, C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 91; 7.9.2006, Marrosu ja Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 47, ning 14.9.2016, Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, punkt 39), seda eelkõige mitte avalikus teenistuses.

47 Kohtuotsuses, 26.11.2014, Mascolo jt (C-22/13, C-61/13-C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punktid 108 ja 109), annab Euroopa Kohus juba mõista, et raamkokkuleppe klausli 5 tähenduses võib endast kujutada kuritarvitust abipersonali töölevõtmine järjestikuste tähtjaliste töölepingute alusel, kui ei ole võimalik ette näha, millal lõpeb konkurss alatiste töötajate töölevõtmiseks.

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

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

50 Kohtuotsused, 24.2.1994, Roks jt (C-343/92, EU:C:1994:71, punkt 35 ning lisaks punktid 36 ja 37); 20.3.2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, punkt 59 ning lisaks punktid 60 ja 61), ning 26.11.2014, Mascolo jt (C-22/13, C-61/13-C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 110).

64. *Avalikku teenistust reguleeriva õiguse põhimõtted* – näiteks koosseisuliste ametikohtade põhimõte, eluaegse ametniku mudel ja nõue läbida konkurss astumaks määramata tähtajaga töösuhtesse – avaldavad omalt poolt tõepoolest mõju raamkokkuleppe sätete praktilisele kohaldamisele.⁵¹ Nimelt tunnistab raamkokkuleppe sõnaselgelt, „et [selle] üksikasjalikul rakendamisel tuleb arvestada konkreetse riigi, sektori ja hooaja erijooni“.⁵²

65. Siiski ei saa kõiki olukordi, kus tähtajaliste töölepingutega töötajaid ja sarnaseid tähtajatute töölepingutega töötajaid koheldakse erinevalt, õigustada paušaalselt viitega avaliku teenistuse sektori erijoonetele⁵³, vaid õigustada saab ainult selliseid juhtumeid, kus kõnealused erijooned on tõepoolest konkreetselt määrava tähtsusega.⁵⁴ Arvestades eelotsusetaotluse esitanud kohtu korraldatud täpsemat kontrolli, ei viita käesolevas kohtuasjas ükski asjaolu sellele, et avalikku teenistust reguleeriva õiguse põhimõtete rakendamiseks võiks olla nõutav, et kord, mille kohaselt makstakse hüvitisi tähtajalise töölepingu lõppemise korral, on ebasoodsam kui kord, mille kohaselt makstakse hüvitist juhul, kui töölepingu ütleb tööandja üles objektiivsel põhjusel.

66. Seega juhul kui vastupidi minu eespool esitatud märkustele leitakse, et tähtajalise töölepinguga töötaja, kelle töölepingu tähtaeg lõpeb, ja tähtajatu lepinguga töötaja, kelle töölepingu ütleb tööandja üles objektiivsel põhjusel, on sarnases olukorras, ei oleks seadusega kehtestatud erinev hüvitise maksmise kord objektiivselt põhjendatud.

D. Vahekokkuvõte

67. Kokkuvõtlikult saab aga – arvestades minu sedastust, et olukorrad ei ole sarnased – 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 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.

VI. Ettepanek

68. Eespool esitatut arvestades teen ma Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Juzgado de lo Social n°33 de Madrid'i (Hispaania) eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Direktiivi 1999/70 lisas esitatud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 4 lõiget 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.

51 Vt selle kohta juba minu ettepanek liidetud kohtuasjades Angelidaki jt (C-378/07–C-380/07, EU:C:2008:686, punkt 117), ning kohtuasjas Adeneler jt (C-212/04, EU:C:2005:654, punktid 85 ja 86); selle kohta ka kohtujuristi ettepanek, Poiarés Maduro, liidetud kohtuasjad Marrosu ja Sardino ning Vasallo (C-53/04 ja C-180/04, EU:C:2005:569, punktid 42 ja 43).

52 Nii raamkokkuleppe preambuli kolmas lõik; vt ka raamkokkuleppe põhjendus 10.

53 Selle kohta ka kohtuotsused, 7.9.2006, Marrosu ja Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 45), ning Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), ning 26.11.2014, Mascolo jt (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 70), milles Euroopa Kohus märgib piirava tingimusena: „kui see on objektiivselt õigustatud“.

54 Selle kohta minu seisukoht kohtuasja komisjon vs. Strack uuesti läbivaatamises (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, punktid 66–68).