



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kuues koda)

25. juuli 2018\*

Eelotsusetaotlus – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtjalise töö kohta – Tagajärjed, kui töölepingu ülesütlemine distsiplinaarkaristusena tunnistatakse õigusvastaseks – Mõiste „töötingimused“ – Tähtjalise töölepinguga ajutine töötaja – Alalise töötaja ning tähtjalise või tähtjatu töölepinguga ajutise töötaja erinev kohtlemine – Töötaja tööle ennistamine või hüvitise maksmine

Kohtuasjas C-96/17,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Juzgado de lo Social n<sup>o</sup>2 de Terrassa (Terrassa töökohus nr 2, Hispaania) 26. jaanuari 2017. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 22. veebruaril 2017, menetluses

**Gardenia Vernaza Ayovi**

*versus*

**ConSORCI Sanitari de Terrassa,**

EUROOPA KOHUS (kuues koda),

koosseisus: koja president C. G. Fernlund, kohtunikud A. Arabadjiev (ettekandja) ja S. Rodin,

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: ametnik L. Carrasco Marco,

arvestades kirjalikku menetlust ja 7. detsembri 2017. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- G. Vernaza Ayovi, esindaja: *abogado* M. Sepúlveda Gutiérrez,
- Consorci Sanitari de Terrassa, esindajad: *abogado* A. Bayón Cama ja *abogado* D. Cubero Díaz,
- Hispaania valitsus, esindaja: A. Gavela Llopis,
- Euroopa Komisjon, esindajad: N. Ruiz García ja M. van Beek,

olles 25. jaanuari 2018. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

\* Kohtumenetluse keel: hispaania.

on teinud järgmise

### **otsuse**

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), lisas ära toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“) klausli 4 punkti 1 ja Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklit 20.
- 2 Taotlus on esitatud Gardenia Vernaza Ayovi ja Consorci Sanitari de Terrassa (tervishoiukonsortsium Terrassa, Hispaania) vahelises kohtuvaidluses, mis puudutab Gardenia Vernaza Ayovi töölepingu ülesütlemist distsiplinaarkaristusena.

### **Õiguslik raamistik**

#### *Liidu õigus*

- 3 Raamkokkuleppe klausli 2 punktis 1 on sätestatud:

„Kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.“
- 4 Raamkokkuleppe klauslis 3 „Mõisted“ on ette nähtud:
  - „1. Käesolevas kokkuleppes tähendab „tähtajaline töötaja“ isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhte 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 tähtajatu töölepingu alusel töötavat töötajat, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale.“
- 5 Raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 on sätestatud:

„Töötingimuste osas ei kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.“
- 6 Raamkokkuleppe klausli 5 punktis 2 on ette nähtud:

„Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled määravad vajaduse korral kindlaks, millistel tingimustel tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid:

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

## Hispaania õigus

- 7 Kuninga seadusandliku dekreediga 2/2015 heaks kiidetud 23. oktoobri 2015. aasta töötajate üldseaduse konsolideeritud teksti (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015) (BOE nr 255, 24.10.2015, edaspidi „töötajate üldseadus“) artikli 56 lõikes 1 on ette nähtud:

„Kui töölepingu ülesütlemine tunnistatakse õigusvastaseks, võib tööandja viie päeva jooksul alates kohtuotsuse teatavakstegemisest otsustada, kas ennistada töötaja tööle või maksta talle 33 päeva töötasuga samaväärset hüvitist iga tööaasta eest; vähem kui aastase ajavahemiku puhul arvutatakse hüvitise summa välja proportsionaalselt töötatud kuudega; maksimaalselt võib hüvitise summa ulatuda 24 kuu töötasuni. Hüvitise kasuks otsustamine toob kaasa töölepingu lõppemise, mis hakkab kehtima töölt tegelikult vabastamise kuupäeval.“

- 8 Seadusandliku dekreediga 5/2015 heaks kiidetud 30. oktoobri 2015. aasta avalike teenistujate alusseaduse konsolideeritud teksti (Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015) (BOE nr 261, 31.10.2015, edaspidi „avalike teenistujate alusseadus“) artiklis 2 „Kohaldamisala“ on sätestatud:

„1. Käesolevat alusseadust kohaldatakse ametnikele ning olenevalt olukorrast järgmiste avaliku halduse kandjate töötajatele:

[...]

5. Käesolev alusseadus on dispositiivne norm avaliku halduse kandjate kõigi töötajate suhtes, kes ei kuulu selle seaduse kohaldamisalasse.

[...]“.

- 9 Avalike teenistujate alusseaduse artiklis 7 „Töötajate kohaldatavad normid“ on ette nähtud:

„Avaliku teenistuse töötajate olukorda reguleerivad tööõiguse normid ja teised tavapäraselt kohaldatavad normid, kuid samuti käesoleva alusseaduse sätted, kui seaduses on nii ette nähtud.“

- 10 Avalike teenistujate alusseaduse artiklis 8 „Avalike teenistujate mõiste ja kategooriad“ on ette nähtud:

„1. Avalikud teenistujad on isikud, kes töötavad üldistes huvides tasu eest avaliku halduse kandjates.

2. Avalikud teenistujad liigitatakse järgmiselt:

- a) koosseisulised ametnikud;
- b) ajutised teenistujad;
- c) alalised töötajad, tähtajatu töölepinguga töötajad või tähtajalise töölepinguga töötajad;
- d) abiteenistujad.“

- 11 Avalike teenistujate alusseaduse artiklis 93 „Distsiplinaarvastutus“ on sätestatud:

„1. Ametnikele ja töötajatele kohaldatakse käesolevas jaos kehtestatud ja käesoleva alusseaduse rakendamiseks vastu võetud seadustes ette nähtud distsiplinaarkorda.

[...]

4. Olukordades, mida ei ole käesolevas jaos ette nähtud, on töötajate distsiplinaarkord reguleeritud tööõiguse normidega.“

12 Avalike teenistujate alusseaduse artikli 96 „Karistused“ lõikes 2 on ette nähtud:

„Alalised töötajad tuleb tööle ennistada, kui olulise rikkumise tõttu algatatud distsiplinaarmenetluse tagajärjel otsustatud töölepingu ülesütlemine on tunnustatud õigusvastaseks.“

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

13 Fundació Sant Llätzer (eraõiguslik sihtasutus Saint Lazare, Hispaania) võttis G. Vernaza Ayovi tööle 30. mail 2006 õendustöötajana *interinidad*'i lepingu ehk ajutise asendamise lepingu alusel või kuni ametikoha vabanemiseni. See leping lõppes 14. augustil 2006. Pooled sõlmisid 15. augustil 2006 uue *interinidad*'i lepingu, mis muudeti 28. detsembril 2006 ajutiseks tähtajatuks töölepinguks. Töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused kanti üle tervishoiukonsortsiumile Terrassa.

14 G. Vernaza Ayovile anti isiklikel põhjustel puhkust ajavahemikuks 19. juulist 2011 kuni 19. juulini 2012 ning seda puhkust pikendati kaks korda, mõlemal korral üheks aastaks. G. Vernaza Ayovi taotles 19. juunil 2014 tööle ennistamist. Tervishoiukonsortsium Terrassa keeldus sellest, kuna G. Vernaza Ayovi kvalifikatsioonile vastavat vaba töökohta ei olnud. G. Vernaza Ayovi taotles 29. aprillil 2016 uuesti tööle ennistamist.

15 Tervishoiukonsortsium Terrassa edastas talle 6. mail 2016 töögraafiku osalise töötaja alusel. Kuna G. Vernaza Ayovi keeldus muust kui täistööajaga töökohast, ei ilmunud ta oma töökohta ning tema leping öeldi sel põhjusel üles 15. juulil 2016.

16 Põhikohtuasja kaebaja esitas 26. augustil 2016 Juzgado de lo Social n°2 de Terrassale (Terrassa töökohus nr 2, Hispaania) kaebuse nõudega tunnistada tema töölepingu ülesütlemine õigusvastaseks ja anda töödandjale kas korraldus ennistada ta tööle samadel töötingimustel, mis tal olid enne töölepingu ülesütlemist, ning maksta talle välja alates töölepingu ülesütlemisest saamata jäänud töötasu või maksta maksimaalne seadusjärgne hüvitis töölepingu õigusvastase ülesütlemise eest.

17 Nimetatud kohus leiab, et G. Vernaza Ayovi kuulub raamlepingu kohaldamisalasse, kuna esiteks muutus tema tööleping tähtajaliseks lepinguks alles pärast seda, kui oli sõlmitud kaks ajutist tähtajalist lepingut, mistõttu ei ole välistatud tähtajaliste töölepingute kuritarvitamine, ning teiseks ei ole tal alalise töötaja staatust.

18 Neil asjaoludel otsustas Juzgado de lo Social nr 2 de Terrassa (Terrassa töökohus nr 2) menetluse peatada ja esitada järgmised eelotsuse küsimused:

„Avalikus teenistuses tähtajatu töölepingu alusel töötava ajutise töötaja distsiplinaarkaristusena töölepingu ülesütlemise peale esitatud hagi raames:

1. Kas seaduslik lahendus, mis on õiguskorras ette nähtud juhul, kui töölepingu ülesütlemine distsiplinaarkaristusena tunnustatakse ebaseaduslikuks, ja eelkõige lahendus, mis on sätestatud [avalike teenistujate alusseaduse] artikli 96 lõikes 2, kuulub [...] raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 sätestatud mõiste „töötingimused“ alla?

2. Kas [...] raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 kohaselt loetakse diskrimineerivaks niisugust olukorda, nagu on ette nähtud avalike teenistujate alusseaduse artikli 96 lõikes 2, mille kohaselt juhul, kui avalikus teenistuses tähtajatu töölepinguga töötaja töölepingu ülesütlemine distsiplinaarkaristusena tunnustatakse kuritarvituslikuks – ebaseaduslikuks –, tuleb töötaja alati tööle ennistada, aga juhul,

kui tegemist on tähtajalise töölepingu alusel töötava, s.o ajutise töötajaga, kes töötab samades ülesannetes nagu tähtajatu töölepinguga töötaja, võimaldatakse hüvitise maksmise vastu teda tööle mitte ennistada?

3. Kas sama küsimus mitte nimetatud direktiivi, vaid [...] harta artikli 20 seisukohast õigustaks ebavõrdset kohtlemist nendel asjaoludel?“

### Eelotsuse küsimuste analüüs

- 19 Nende küsimustega, mida tuleb analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised riigisisised õigusnormid, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas ja mille kohaselt juhul, kui avalikus teenistuses alalise töötaja töölepingu ülesõtlemine on tunnustatud õigusvastaseks, ennistatakse asjaomane töötaja kohustuslikus korras tööle, samas kui samas olukorras ajutist töötajat või tähtajatu töölepinguga ajutist töötajat, kes töötab samades ülesannetes nagu alaline töötaja, võimaldatakse hüvitise maksmise vastu tööle mitte ennistada.
- 20 Sissejuhatuseks tuleb märkida, et kuna võrdsust seaduse ees, mis on kehtestatud harta artikliga 20, rakendatakse tähtajaliste töölepingutega töötajate suhtes direktiiviga 1999/70 ja eelkõige selle lisas sisalduva raamkokkuleppe klausliga 4, tuleb põhikohtuasja olukorda analüüsida seda direktiivi ja raamkokkuleppet arvestades.
- 21 Vastavalt raamkokkuleppe klausli 1 punktile a on selle kokkuleppe eesmärk parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamine. Samuti on raamkokkuleppe preambuli kolmandas lõigus täpsustatud, et kokkuleppe „näitab tööturu osapoolte soovi luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest“. Direktiivi 1999/70 põhjenduses 14 on selle kohta märgitud, et raamkokkuleppe eesmärk hõlmab muu hulgas soovi parandada tähtajalise töö kvaliteeti, fikseerides selle miinimumnõuded nii, et oleks tagatud diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamine (5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 22 Raamkokkuleppe, eelkõige selle klausli 4 eesmärk on kohaldada nimetatud põhimõtet tähtajalise töölepinguga töötajate suhtes, takistamaks seda, et tööandja võiks kasutada sellise iseloomuga töösuhet selleks, et jätta need töötajad ilma õigustest, mis on tähtajatu töölepinguga töötajatel (5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 23 Raamkokkuleppega taotletavaid eesmärke arvestades tuleb raamkokkuleppe klauslit 4 mõista nii, et selles väljendatakse liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mida ei saa tõlgendada kitsendavalt (5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 24 Väärrib märkimist, et raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 on sätestatud keeld kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt kui alalisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.
- 25 Antud juhul tuleb esiteks esile tuua, et eelotsusetaotluse esitanud kohus juhib tähelepanu sellele, et riigisisese õiguse kriteeriumide kohaselt tuleb sellist töölepingut nagu G. Vernaza Ayovi tööleping pidada tähtajaliseks töölepinguks.
- 26 Taolist töötajat nagu G. Vernaza Ayovi tuleb seega pidada „tähtajaliseks töötajaks“ raamkokkuleppe klausli 3 punkti 1 tähenduses ning järelikult selle kohaldamisalasse kuuluvaks.

- 27 Mis puudutab teiseks mõistet „töötingimused“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses, siis määrav kriteerium selle kindlakstegemiseks, kas meede kuulub selle mõiste alla, on just töötamine, see tähendab töösuhte töötaja ja tema tööandja vahel (5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 28 Selles küsimuses on Euroopa Kohus otsustanud, et see mõiste hõlmab muu hulgas norme, mille alusel määratakse kindlaks tähtjaliste töölepingute ülesütlemise korral kohaldatavad etteteatamistähtajad, ja norme, mis on seotud hüvitisega, mis makstakse töötajale tema tööandjaga sõlmitud töölepingu ülesütlemise tõttu, kuna sellist hüvitist makstakse nendevahelise töösuhte alusel (5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punktid 42, 44 ja 45).
- 29 Nimelt tähendaks raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 selline tõlgendus, mis jätaks selle mõiste määratluse alt välja tähtjalise töölepingu ülesütlemise tingimused, tähtjalise töölepinguga töötajatele diskrimineerimise vastu antud kaitse kohaldamisala piiramist, eirates nimetatud sätte eesmärki (5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 30 Need kaalutlused saab aga üle kanda põhikohtuasjas kõnealusele tööle ennistamise korrale, mida kohaldatakse alalisele töötajale, kui tema töölepingu distsiplinaarkaristusena ülesütlemine on tunnistatud õigusvastaseks, kuna selle korra olemasolu põhjus on sellise töötaja ja tema tööandja töösuhe.
- 31 Järelikult on selline riigisisene meede, nagu on kõne all põhikohtuasjas, hõlmatud mõistega „töötingimused“ raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses.
- 32 Kolmandaks tuleb märkida, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika järgi nõuab diskrimineerimiskeelu põhimõte, mille spetsiifiline väljendus raamkokkuleppe klausli 4 lõige 1 on, et sarnaseid olukordi ei käsitletaks erinevalt ja erinevaid olukordi ei käsitletaks ühtemoodi, välja arvatud juhul, kui see on objektiivselt põhjendatud (5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 33 Selle kohta tuleb tõdeda, et raamkokkuleppega rakendati ja konkretiseeriti diskrimineerimiskeelu põhimõtet vaid osas, mis puudutab niisuguste tähtjaliste ja tähtajatute töölepingutega töötajate erinevat kohtlemist, kes on sarnases olukorras (14. septembri 2016. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 37, ja 5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 47).
- 34 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb selleks, et hinnata, kas asjaomased isikud teevad sama või samalaadset tööd raamkokkuleppe tähenduses, vastavalt raamkokkuleppe klausli 3 punktile 2 ja klausli 4 punktile 1 välja selgitada, kas kõiki tegureid, nagu töö iseloomu, väljaõppe- ja töötingimusi arvesse võttes võib nende isikute olukorda pidada sarnaseks (5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 35 Käesolevas asjas peab eelotsusetaotluse esitanud kohus, kes on ainsana pädev faktilisi asjaolusid hindama, tegema kindlaks, kas G. Vernaza Ayovi oli sarnases olukorras nende alaliste töötajatega, kes töötasid sama tööandja juures samal ajavahemikul (vt analoogia alusel 5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 36 Lisaks on selge, et alalisi töötajaid ja selliseid mittealalisi töötajaid nagu G. Vernaza Ayovi koheldakse erinevalt selles osas, mis puudutab võimalikust töölepingu õigusvastasest ülesütlemisest tulenevaid tagajärgi.



- 37 Järelikult tuleb kontrollida, kas erinevaks kohtlemiseks on objektiivne põhjus, kusjuures selle üle, kas sellise mittealalise töötaja nagu G. Vernaza Ayovi ja alalise töötaja olukord on kõiki asjakohaseid asjaolusid arvestades sarnane, otsustab lõplikult eelotsusetaotluse esitanud kohus.
- 38 Sellega seoses tuleb märkida, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 sätestatud mõistest „objektiivsed põhjused“ aru saada nii, et see ei võimalda tähtjaliste töölepingutega töötajate ja tähtajatute töölepingutega töötajate erinevat kohtlemist põhjendada asjaoluga, et erinev kohtlemine on ette nähtud üldise ja abstraktse normiga nagu seadus või kollektiivleping (5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 53 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 39 Samuti väljakujunenud kohtupraktika järgi nõuab nimetatud mõiste, et tuvastatud ebavõrdne kohtlemine oleks põhjendatud täpsete ja konkreetsete asjaoludega, mis iseloomustavad asjasse puutuvat töötingimust konkreetses olukorras, millega seoses see esineb, ning objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel, et kontrollida, kas ebavõrdne kohtlemine on tingitud tegelikust vajadusest ja on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ning selleks vajalik. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige nende tööülesannete eripärast, mille täitmiseks tähtjalised lepingud on sõlmitud, nimetatud tööülesannete iseloomust või – kui see on asjakohane – liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi täitmise vajadusest (5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 54 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 40 Euroopa Kohtu valduses olevast toimikust ja Euroopa Kohtu küsimustele kohtuistungil antud vastusest ilmneb sellega seoses, et üldnormis, mida kohaldatakse siis, kui töölepingu ülesütlemine distsiplinaararistusega tunnistatakse kuritarvituslikuks või õigusvastaseks, on ette nähtud, et tööandja võib valida asjaomase töötaja tööle ennistamise või töötajale hüvitise maksmise vahel.
- 41 Lisaks tuleb märkida, et üksnes erandina sellest üldnormist tuleb kohustuslikus korras ennistada tööle avaliku halduse kandjate alalised töötajad, kelle töölepingu distsiplinaararistusega ülesütlemine on tunnistatud kuritarvituslikuks.
- 42 Hispaania valitsus väidab, et see erinev kohtlemine on põhjendatud viimati nimetatud kategooria töötajate töölevõtmise viisi ja sellise töölevõtmise erilise kontekstiga. Asjaomane tööle ennistamise tagatis on seega lahutamatu seotud alaliste töökohtade saamise süsteemiga. Nimelt on avalike teenistujate alusseaduses ette nähtud, et alaliste töötajate töölevõtmise süsteem on valikuline, mis peab selleks, et oleks järgitud võrdsuse põhimõtet, teenete tunnustamise põhimõtet ja avaliku teenistusse tööle saamise suutlikkuse põhimõtet, koosnema ühest või mitmest katsest, selleks et hinnata kandidaatide suutlikkust ning välja selgitada pingerida, või olema kandidaatide teenete hindamise protsessi tulemus. Hispaania seadusandja eesmärk on automaatse tööle ennistamisega juhul, kui töölepingu ülesütlemine on tunnistatud kuritarvituslikuks, kaitsta avalikus teenistuses alalisi töötajaid, järgides võrdsuse, oskuste tunnustamise, võimekuse ja teavitamise põhimõtteid.
- 43 Hispaania valitsus väitis selles küsimuses, et töö säilitamine on kohustuslik nõue, mis tuleneb avaliku halduse kandjas töö saamise konkursi edukalt läbimisest, ning et sellise konkursi edukalt läbimisega on põhjendatud alalisele personalile võrreldes ajutise personali või tähtajatu töölepinguga personaliga enamate tagatiste andmine, milleks on näiteks õigus töökoha püsivusele.
- 44 Hispaania valitsus on arvamusel, et alalistele teenistujatele tagab kohustuslik tööle ennistamine seega töökoha stabiilsuse, võttes arvesse Hispaania konstitutsioonis kehtestatud põhimõtteid, samas kui mittealalisele personalile ei ole töö säilitamine töösuhte otsustav osa, mistõttu sellisel juhul ei pidanud Hispaania seadusandja vajalikuks võtta tööandjaks olevalt haldusasutuselt ära võimalust valida sellise töötaja tööle ennistamise, kelle töölepingu ülesütlemine distsiplinaararistusega on tunnistatud õigusvastaseks, ja temale hüvitise maksmise vahel.

- 45 Hispaania valitsus selgitab, et töölevõtmise viisile omane selline erinevus toob kaasa selle, et töötajale, kes ei ole ametnik, kuid kes on siiski läbinud valikumenetluse, mis vastab võrduse, oskuste tunnustamise ja võimekuse põhimõtetele, võib kohaldada töökoha püsivuse tagatist, mis on erand tööõiguse üldkorrast.
- 46 Tuleb asuda seisukohale, et kuigi asjaomast erinevat kohtlemist ei saa põhjendada avaliku huviga, mis iseenesest on seotud alaliste töötajate töölevõtmise viisiga, siis võivad sellist erinevat kohtlemist siiski õigustada riigisisese avaliku teenistuse õiguse omapärast tulenevad kaalutlused, mida on mainitud käesoleva kohtuotsuse punktides 42–44. Sellega seoses nõuavad administratsiooni erapooletuse, tõhususe ja sõltumatuse kaalutlused teatud töökoha püsivust ja stabiilsust. Nende kaalutlustega, millel ei ole vastet tööõiguse üldnormides, on seletatavad ja põhjendatud avalik-õiguslike tööandjate sellise pädevuse piirid, mis seisnevad ühepoolset lepingu ülesütlemises, ning seetõttu liikmesriigi seadusandja valik mitte anda avalik-õiguslikele tööandjatele õigust valida tööle ennistamise ja kahju hüvitamise vahel, mis on tekitatud sellise töölepingu ülesütlemisega, mis on tunnustatud õigusvastaseks.
- 47 Järelikult tuleb asuda seisukohale, et alaliste töötajate automaatne tööle ennistamine toimub faktilisest ja õiguslikust aspektist selgelt erinevas olukorras kui olukord, milles on mittealalised töötajad (vt analoogia alusel 5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 56).
- 48 Neil asjaoludel tuleb asuda seisukohale, et tuvastatud ebavõrdne kohtlemine on õigustatud täpsete ja konkreetsete asjaoludega, mis iseloomustavad asjasse puutuvat töötingimust konkreetsetes olukorras, millega seoses see esineb, ning objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel käesoleva kohtuotsuse punktis 39 mainitud kohtupraktika tähenduses.
- 49 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb küsimustele vastata nii, et raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus sellised riigisisised õigusnormid, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas ja mille kohaselt juhul, kui avaliku teenistuse alalise töötaja töölepingu ülesütlemine on tunnustatud õigusvastaseks, ennistatakse asjaomane töötaja kohustuslikus korras tööle, samas kui samas olukorras ajutist töötajat või tähtajatu töölepinguga ajutist töötajat, kes töötab samades ülesannetes nagu alaline töötaja, võimaldatakse hüvitise maksmise vastu tööle mitte ennistada.

## Kohtukulud

- 50 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kuues koda) otsustab:

**Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisa ära toodud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus sellised riigisisised õigusnormid, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas ja mille kohaselt juhul, kui avaliku teenistuse alalise töötaja töölepingu ülesütlemine on tunnustatud õigusvastaseks, ennistatakse asjaomane töötaja kohustuslikus korras tööle, samas kui samas olukorras ajutist töötajat või tähtajatu töölepinguga ajutist töötajat, kes töötab samades ülesannetes nagu alaline töötaja, võimaldatakse hüvitise maksmise vastu tööle mitte ennistada.**

Allkirjad