



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

22. jaanuar 2020*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtjalise töö kohta – Klausel 4 – Diskrimineerimiskeelu põhimõte – Klausel 5 – Meetmed, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest – Hüvitis töösuhete lõppemise korral – ELTL artiklid 151 ja 153 – Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklid 20 ja 21 – Kohaldatavus – Erinev kohtlemine, mis rajaneb sellel, kas töösuhet reguleerivad eeskirjad on riigisisese õiguse järgi avalik-õiguslikud või eraõiguslikud

Kohtuasjas C-177/18,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n° 14 de Madridi (Madridi halduskohus nr 14, Hispaania) 16. veebruari 2018. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 7. märtsil 2018, menetluses

Almudena Baldonado Martín

versus

Ayuntamiento de Madrid,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president A. Arabadjiev (ettekandja), kohtunikud T. von Danwitz ja C. Vajda,

kohtujurist: M. Szpunar,

kohtusekretär: ametnik R. Schiano,

arvestades kirjalikku menetlust ja 28. veebruari 2019. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- A. Baldonado Martín, esindaja: *abogada* L. Gil Fuertes,
- Ayuntamiento de Madrid, esindajad: *letrada* N. Taboada Rodríguez ja *letrado* I. Madroñero Peloché,
- Hispaania valitsus, esindaja: M. J. García-Valdecasas Dorrego, hiljem S. Jiménez García,
- Euroopa Komisjon, esindajad: N. Ruiz García ja M. van Beek,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

olles 17. oktoobri 2019. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,
on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada ELTL artikleid 151 ja 153, Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikleid 20 ja 21 ning nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), lisatud 18. märtsil 1999. aastal sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“) klausleid 4 ja 5.
- 2 Eelotsusetaotlus esitati vaidluse raames, mille pooled on Almudena Baldonado Martín ja Ayuntamiento de Madrid (Madridi linn, Hispaania) ning mis puudutab hüvitise maksmist pooltevahelise töösuhte lõppemisel.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 1999/70 artikli 1 kohaselt on selle direktiivi eesmärk „jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel [...] sõlmitud raamkokkulepe“.
- 4 Direktiivi artikli 2 esimeses lõigus on ette nähtud:
„Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud normid [ja] peavad võtma vajalikud meetmed, et [...] igal ajal tagada käesolevas direktiivis ettenähtud tulemuste saavutamine. [...]“.
- 5 Vastavalt raamkokkuleppe klauslile 1 on selle kokkuleppe eesmärk esiteks parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamise, ning teiseks luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.
- 6 Raamkokkuleppe klauslis 3 „Mõisted“ on sätestatud:
„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. [...]“.
- 7 Raamkokkuleppe klausli 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte“ punktis 1 on ette nähtud:
„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.“

8 Raamkokkuleppe klauslis 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks“ on nähtud ette:

„1. Järjestikuste tähtjaliste 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 tähtjaliste 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 tähtjalisi töölepinguid või töösuhteid:

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

Hispaania õigus

9 Kuninga 7. juuni 1991. aasta dekreeidi 896/1991, millega kehtestatakse kohaliku omavalitsuse ametnike valikumenetluse kohustuslikud põhieeskirjad ja miinimumnõuded (Real Decreto 896/1991 por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, *BOE* nr 142, 14.6.1991, lk 19669), esimeses lisasättes on ette nähtud:

„Pärast konkursiteate avaldamist ning järgides igal juhul teenete ja sobivuse põhimõtteid, võib volikogu esimees nimetada ajutisi teenistujaid vabadele ametikohtadele, kui nendele ametikohtadele ei saa asjaoludest tulenevalt vajaliku kärmusega nimetada ametnikke. Selliste ametikohtade tarvis peavad olema eraldatud eelarvevahendid ja need peavad sisalduma avaliku sektori vabade ametikohtade nimekirjas, välja arvatud juhul, kui need vabanevad pärast selle nimekirja heakskiitmist.

[...]

Nii täidetud ametikohad tuleb tingimata lisada ametikohtade täitmiseks avaldatavasse esimesse konkursiteatesse või esimesse heaks kiidetavasse avaliku sektori vabade ametikohtade nimekirja.

Ajutise teenistuja teenistussuhe lõpeb, kui ametikohale nimetatakse ametnik või kui volikogu leiab, et on langenud ära kiireloomulised põhjused, millest tulenevalt nimetati ametikohale ajutine teenistuja.“

10 Avalike teenistujate alusseaduse konsolideeritud redaktsioonis (texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), mis kiideti heaks kuninga 30. oktoobri 2015. aasta seadusandliku dekreediga 5/2015 (Real Decreto Legislativo 5/2015) (*BOE* nr 261, 31.10.2015, lk 103105, edaspidi „EBEP“), artiklis 8 on nähtud ette:

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

2. Avalikud teenistujad liigitatakse järgmiselt:

- a) ametnikud;

- b) ajutised teenistujad;
- c) alalised, tähtajatud või tähtjalised lepingulised töötajad;
- d) abipersonal.“

11 EBEP artikkel 10 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Ajutised teenistujad on isikud, kes nimetatakse ametikohale sõnaselgelt põhjendatud vajaduse ja kiireloomulisuse tõttu ametnike ülesannete täitmiseks järgmistel juhtudel:

- a) vabade ametikohtade täitmiseks seni, kuni neid ei ole võimalik täita ametnikega;
- b) ametnike ajutiseks asendamiseks;
- c) ajutiste kavade elluviimiseks kuni kolmeks aastaks; seda kestust võib pikendada kuni 12 kuu võrra käesoleva alusseaduse rakendamiseks vastu võetud, avalikku teenistust käsitlevate seaduste alusel;
- d) ülemäärase töökoormuse või töö kuhjumise puhul kuni kuueks kuuks 12 kuu pikkuse ajavahemiku jooksul.

[...]

3. Ajutiste teenistujate teenistussuhe lõpeb peale artiklis 63 ette nähtud põhjuste ka siis, kui langeb ära põhjus, millest tulenevalt nad ametikohale nimetati.

4. Käesoleva artikli lõike 1 punktis a nimetatud juhul lisatakse ajutiste teenistujatega täidetud vabad ametikohad selle aasta avaliku sektori vabade ametikohtade nimekirja, mil ajutine teenistuja ametikohale nimetati, või kui see on võimatu, järgmise aasta vastavasse nimekirja, välja arvatud juhul kui see ametikoht otsustatakse kaotada.

5. Ametnike üldkorda kohaldatakse ajutiste teenistujate suhtes niivõrd, kui võrd see on kooskõlas nende staatusega [...]“.

12 EBEP artikli 70 lõige 1 näeb ette:

„Selliste inimressursside vajaduste kohta, milleks on eraldatud eelarvevahendid ja mis tuleb katta uute töötajate töölevõtmisega, avaldatakse avaliku sektori vabade ametikohtade nimekiri või need rahuldatakse muu sarnase personalivajaduste katmise vahendi abil; see eeldab vastavate valikumenetluste korraldamist asjaomaste ametikohtade osas kuni täiendava kümne protsendini ning teadete avaldamise maksimaaltähtaja kindlaksmääramist. Igal juhul tuleb ametikohad avaliku sektori vabade ametikohtade nimekirja või sarnase vahendi abil täita mittepikendatava kolmeaastase tähtaja jooksul.“

13 Kuninga 24. märtsi 1995. aasta seadusandliku dekreediga 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995, *BOE* nr 75, 29.3.1995, lk 9654) heaks kiidetud töötajate üldseaduse konsolideeritud redaktsiooni (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kehtinud sõnastuses (edaspidi „töötajate üldseadus“) artiklis 49 on sätestatud:

„1. „Tööleping lõpeb:

[...]

- b) lepingus õiguspäraselt märgitud põhjustel, kui need ei kujuta endast tööandjapoolset ilmselget õiguse kuritarvitamist;
- c) kokkulepitud tähtaja möödumisel või kui lepingu esemeks olev töö on tehtud. Töölepingu lõppemisel – välja arvatud *interinidad*-töölepingute ja koolituslepingute puhul – on töötajal õigus saada hüvitist summas, mis vastab proportsionaalselt 12 päeva töötasule iga töötatud aasta eest, või hüvitist, mis on teatavatel juhtudel ette nähtud kohaldatavate erinormidega;

[...]

- l) seadusega lubatud objektiivsetel põhjustel;

[...]“.

- 14 „Objektiivsed põhjused“, mis võivad olla töölepingu ülesütleamise aluseks, on töötajate üldseaduse artikli 52 kohaselt järgmised: töötaja sobimatus tööle, mis ilmnes või tekkis pärast tegelikult tööle asumist; töötaja kohanematus tema töökohaga seotud mõistlike tehniliste muudatustega; majanduslikud, tehnilised või ettevõtte korralduse või tootmisega seotud põhjused, kui kaotatavate töökohtade arv jääb alla selle piiri, alates millest kvalifitseeritakse see töölepingute „kollektiivseks ülesütlemiseks“; teatavatel tingimustel korduv töölt puudumine, isegi kui see on põhjusega puudumine.
- 15 Töötajate üldseaduse artikli 53 lõike 1 punkti b järgi tuleb töölepingu ülesütleamise korral mõnel üldseaduse artiklis 52 nimetatud põhjusel maksta töötajale kirjaliku ülesütlemistee esitamisega samal ajal 20 päeva töötasule vastav hüvitis iga töötatud aasta kohta; aastast lühemate ajavahemike kohta arvutatakse see hüvitis proportsionaalselt töötatud kuudega, kusjuures hüvitise ülempiir on 12 kuu töötasu.
- 16 Töötajate üldseaduse artiklis 56 on sätestatud, et töölepingu lõppemine õigusvastase ülesütleamise tõttu toob kaasa töötajale niisuguse hüvitise maksmise, mis vastab 33 päeva töötasule iga töötatud aasta kohta.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 17 Madridi linn nimetas A. Baldonedo Martíni alates 24. novembrist 2005 ajutiseks teenistujaks haljasalade korrashoidjana.
- 18 A. Baldonedo Martíni ametikohale nimetamise otsuses oli täpsustatud, et ta töötab vabal ametikohal nii kaua, kuni see täidetakse ametnikuga. Lisaks oli märgitud, et see ametikoht kaotatakse, kui asendatava ametniku õigus ametikoha säilimisele lõpeb või kui ametiasutus leiab, et on ära langenud kiireloomulised põhjused, mille tõttu oli vaja ametikoht ajutise teenistujaga täita.
- 19 A. Baldonedo Martínille teatati 15. aprillil 2013, et tema ametikoht täidetakse alates samast päevast ametnikuga ning et seega öeldakse tema teenistussuhte üles.
- 20 A. Baldonedo Martín palus 20. veebruaril 2017 Madridi linnal maksta talle hüvitist teenistussuhte ülesütleamise eest 20 päeva töötasu ulatuses iga töötatud aasta kohta. Tema taotlus põhines ELL artikli 4 lõikel 3, harta artiklil 20 ja artikli 21 lõikel 1 ning raamkokkuleppe klauslitel 4 ja 5.

- 21 Madridi linn jättis 25. aprilli 2017. aasta otsusega taotluse rahuldamata põhjendusel, et ametikoht, millel A. Baldonado Martín töötas, oli vaba ning et see oli täidetud kiireloomulise ja möödapääsmatu vajaduse tõttu, ning märkis, et tema teenistussuhe öeldi üles seetõttu, et tema ametikoht täideti ametnikuga, ning et diskrimineerimist võrreldes ametnikega ei toimunud, sest viimased ei saa nende suhtes kehtiva õigusliku regulatsiooni kohaselt teenistussuhte ülesütleamise korral ühelgi juhul hüvitist.
- 22 Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kellele A. Baldonado Martín esitas kaebuse eelnimetatud otsuse peale, täpsustab, et ajavahemikul, mil puudutatud isik töötas, töötas ta samal ametikohal jätkuvalt ja pidevalt ning tema ülesanded olid identsed nendega, mida täitsid haljasalade korrashoidjad, kes olid ametniku staatuses.
- 23 Lisaks rõhutab see kohus, et Madridi linn ei ole tõendanud, et A. Baldonado Martíni töölepingu kestuse jooksul oleks korraldatud konkurss või heaks kiidetud avaliku sektori vabade ametikohtade nimekiri. Ei olevat võimalik kindlaks teha, kas ametikoht, millel puudutatud isik töötas, täideti asutusesisese edutamise, konkursiga dokumentide või katsete põhjal või muu valikumenetluse kohaselt. Samuti ei ole Madridi linn tõendanud möödapääsmatut vajadust nimetada sellele ametikohale A. Baldonado Martín. Ka ei ole teada, miks oli see ametikoht vaba.
- 24 Mis puudutab taotletavat liidu õiguse tõlgendust, siis märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus esiteks, et Hispaania õiguse järgi ei ole ametnikel õigust saada teenistussuhte ülesütleamise korral niisugust hüvitist, nagu nõuab A. Baldonado Martín. Sellest järeldub väidetavalt, et põhikohtuasjas käsitletav olukord ei kujuta endast raamkokkuleppe klausliga 4 keelatud diskrimineerimist ega kuulu seega selle klausli kohaldamisalasse. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab ka, et 14. septembri 2016. aasta kohtuotsuse Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679) punktides 63–67 tuleneb, et selle klausli kohaldamisalasse ei kuulu ka ühelt poolt ajutiste teenistujate ja teiselt poolt lepinguliste töötajate, kelle töösuhet ametiasutusega reguleerib töötajate üldseadus, võrdlemine, sest tegemist on ajutiste töötajate kahe kategooriaga.
- 25 Teiseks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus siiski, et raamkokkuleppe eesmärk on diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamine tähtajaliste töötajate suhtes; et haljasalade korrashoidja ametikohal Hispaania avalikus teenistuses võib töötada nii ametnik kui ka lepinguline töötaja; et vastava töösuhete regulatsiooni valik sõltub ainult tööandja tahtest; et Madridi linn ei tugine ühelegi objektiivsele põhjusele, mis võiks erinevat kohtlemist õigustada, ning et eeskätt 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsusest DI (C-441/14, EU:C:2016:278) ilmneb, et diskrimineerimiskeelu põhimõtet tuleb liidu õiguse üldpõhimõttena kohaldada vahetult ja vertikaalselt.
- 26 Sellel kohtul tekib küsimus, kas nende kaalutlustega arvestades võib A. Baldonado Martínil olla õigus hüvitisele, mida nõutakse võrdluse alusel tähtajaliste lepinguliste töötajatega või kohaldades vahetult ja vertikaalselt liidu esmast õigust.
- 27 Kolmandaks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et A. Baldonado Martín töötas ajutise teenistujana rohkem kui seitsme aasta vältel. Madridi linn moonutas tema sõnul sellega ajutise teenistuja staatust, sest kasutas ajutist teenistujat, et rahuldada mitte ajutisi või mööduvaid vajadusi, vaid alalisi vajadusi. Nii jättis ta eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul puudutatud isiku ilma õigustest, mis on ametnikel või lepingulistel töötajatel. Madridi linn eiras tema sõnul ka EBEP artiklites 10 ja 70 ette nähtud tagatise, mille eesmärk on vältida ajutiste töösuhete liigset kestust ja nende suhete kuritarvitamist, samuti kuninga 7. juuni 1991. aasta dekreeidi 896/1991 esimeses lisasättes sisalduvat nõuet, et ajutiste teenistujatega täidetud ametikohad lisatakse tingimata esimesse konkursiteatesse.

- 28 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib ka, et põhikohtuasjas käsitletavat Hispaania õigusnormid ei võimalda näha ette ajutise teenistuja töösuhte lõppu, sest see suhe võib lõppeda seetõttu, et ametikoht täidetakse ametnikuga, see kaotatakse, asendatud ametnik kaotab oma õiguse ametikoha säilimisele või ametiasutus leiab, et on langenud ära kiireloomulised põhjused, mille tõttu nimetati ametikohale ajutine teenistuja.
- 29 Need õigusnormid välistavad tema sõnul igasuguse võimaluse kohaldada avalik-õigusliku tööandja suhtes eraõigusliku tööandja puhul töötajate üldseaduses ette nähtud tagatise, samuti nende tagatiste rikkumisest lähtuvaid tagajärgi. Need õigusnormid ei võimalda saavutada ametniku staatust muidu, kui ainult valikumenetluse tulemusena.
- 30 Samad õigusnormid ei võimaldavat saavutada raamkokkuleppe klausliga 5 taotletavaid eesmärke. Tribunal Supremo (Hispaania kõrgeim kohus) praktikas tunnustatud võimalus muuta tähtajalised lepingulised töötajad pettuse korral mitteamalisteks tähtajatuteks töötajateks ei võimalda samuti vältida tähtajaliste töölepingute kuritarvitamist ega selle eest karistada. Nimelt on alati võimalik asjaomase töötaja ametikoht kaotada või viimase tööleping üles öelda, kui tema ametikohale nimetatakse ametnik; see lõpetab tema töösuhte, ilma et see oleks muutunud püsivaks.
- 31 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on seisukohal, et sanktsioon, milleks on tähtajalise töösuhte muutmine püsivaks töösuhteks, on ainus meede, mis võimaldab järgida direktiivi 1999/70 eesmärke. Samas ei ole seda direktiivi avaliku sektori osas Hispaania õigusesse üle võetud. Seega tekib küsimus, kas raamkokkuleppe klausli 5 alusel saab sanktsioonina kohustada maksma hüvitist.
- 32 Nendel asjaoludel otsustas Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n°14 de Madrid (Madridi halduskohus nr 14, Hispaania) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [...] raamkokkuleppe klauslit 4 on õige tõlgendada nii, et niisugune nagu [kõnealusel juhtumil] kirjeldatud olukord, kus ajutine teenistuja teeb sama tööd nagu ametnik (kellel ei ole [teenistussuhte lõppemise korral] õigust hüvitisele, sest olukorda, kus tekiks selline õigus, tema suhtes kohaldatava õigusliku regulatsiooni kohaselt ei esine), ei ole käsitatav viidatud klauslis 4 kirjeldatud olukorrana?
2. Arvestades, et õigus võrdsele kohtlemisele ja diskrimineerimiskeeld on liidu [õiguse] üldpõhimõtted, mis on konkreetselt sätestatud direktiivis, [harta] artiklites 20 ja 21 ning [Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni 10. detsembri 1948. aasta peaassambleel vastu võetud] inimõiguste ülddeklaratsiooni artiklis 23, ning neid loetakse sotsiaalseteks põhiõigusteks ELTL artiklite 151 ja 153 [tähdenduses], siis kas raamkokkuleppega on sellega taotletavate eesmärkide saavutamise huvides kooskõlas niisugune tõlgendus, et ajutisele teenistujale võib [töösuhte lõppemise korral] anda õiguse hüvitisele võrdluse alusel tähtajalise lepingulise töötajaga, sest tema (teenistuja või töötaja) staatus sõltub ainult avaliku sektori tööandja tahtest, või [liidu] esmase õiguse vahetu ja vertikaalse kohaldamise teel?
3. Kas arvestades seda, et olenevalt olukorrast võib esineda tähtajaliste töölepingute kuritarvitamine alaliste vajaduste katmiseks, ilma et selleks oleks objektiivset alust ning kiireloomulist ja tungivat vajadust, mis seda õigustaks, kusjuures Hispaania õiguses puuduvad tõhusad sanktsioonid ja piirangud, on direktiivi 1999/70 eesmärkidega kooskõlas määrata juhul, kui tööandja ei anna töötajale alalist kohta, kuritarvituse ärahoidmise ja liidu õiguse rikkumise tagajärgede kõrvaldamise meetmena sobiva, proportsionaalse, tõhusa ja hoiatava karistusena hüvitist, mis on võrdväärne õigusvastase [töölepingu ülesütlemise] hüvitisega?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

- 33 Esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis ei näe töösuhete lõppemisel ette mingi hüvitise maksmist ei tähtjalistele töötajatele, kes on tööle võetud ajutiste teenistujatena, ega ametnikele, kelle teenistussuhe on tähtjatu.
- 34 Selle kohta on oluline veel kord nentida, et raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 on keelatud kohelda tähtjalise töölepinguga töötajaid töötingimuste osas vähem soodsalt kui sarnaseid tähtjatu töölepinguga töötajaid üksnes seetõttu, et neil on tähtjaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.
- 35 Euroopa Kohus on otsustanud, et selle sätte eesmärk on kohaldada tähtjalistele töötajatele diskrimineerimiskeelu põhimõtet, takistamaks tööandjal kasutada sellist laadi töösuhet selleks, et jätta need töötajad ilma õigustest, mis on tähtjatutel töötajatel (vt selle kohta 5. juuni 2018. aasta kohtuotsus *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 36 Kõnesoleval juhtumil tuleb ühelt poolt märkida, et kuivõrd Madridi linn, nagu eelotsusetaotlusest ilmneb, nimetas A. Baldonede Martíni ajutise teenistujana haljasalade korrashoidja ametikohale tingimuslikult, kuni konkreetse sündmuseni, st ametniku nimetamiseni sellele ametikohale, siis kuulub A. Baldonede Martín mõiste „tähtjaline töötaja“ alla raamkokkuleppe klausli 3 punkti 1 mõttes ning seega direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe kohaldamisalasse (vt selle kohta 22. märtsi 2018. aasta kohtumäärus *Centeno Meléndez*, C-315/17, ei avaldata, EU:C:2018:207, punkt 40). Teisalt olgu märgitud, et töötajale tal tööandjaga oleva töölepingu ülesütlemise tõttu antav hüvitis nagu see, mida nõuab A. Baldonede Martín, kuulub mõiste „töötingimused“ alla raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses (12. juuni 2019. aasta kohtumäärus *Aragón Carrasco jt*, C-367/18, ei avaldata, EU:C:2019:487, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 37 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu edastatud teabest ilmneb siiski, et ajutisi teenistujaid, nagu on puudutatud isik, ei kohelda vähem soodsalt kui ametnikke ja et neid ei ole jäetud ilma ametnikel olemasolevast õigusest, kuivõrd A. Baldonede Martíni nõutud hüvitist ei saa ei kõnesolevad ajutised teenistujad ega ametnikud.
- 38 Neil tingimustel tuleb raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid, mis ei näe töösuhete lõppemisel ette mingi hüvitise maksmist ei tähtjalistele töötajatele, kes on tööle võetud ajutiste teenistujatena ega ametnikele, kelle teenistussuhe on tähtjatu.
- 39 Olles selle täpsustuse ära toonud, tuleb märkida, et vastusest, mille A. Baldonede Martín ja Madridi linn andsid Euroopa Kohtu poolt kohtuistungil vastamiseks esitatud küsimusele, nähtub, et ametikohal, kus puudutatud isik töötas, kui ta oli ajutise teenistujana tööl Madridi linnas, võis töötada ka tähtjatu töölepingu alusel tööle võetud töötaja, ja et niisugune töötaja ka oli samal ajavahemikul samasugusel ametikohal selle linna palgal. Lisaks ilmneb Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et niisuguse töölepingu alusel tööle võetud töötaja saaks juhul, kui tema töösuhe öeldaks üles ühel töötajate üldseaduse artiklis 52 loetletud põhjustest, hüvitist, mis on ette nähtud selle üldseaduse artikli 53 lõike 1 punktis b ja mida nõuab A. Baldonede Martín.
- 40 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul, kes on ainsana pädev hindama faktilisi asjaolusid, tuleb seda teavet kontrollida ja vajaduse korral kindlaks teha, kas ajutised teenistujad, nagu puudutatud isik, on sarnases olukorras kui see, milles on Madridi linnas tähtjatute töölepingute alusel samal ajavahemikul töötavad isikud (vt analoogia alusel 12. juuni 2019. aasta kohtumäärus *Aragón Carrasco jt*, C-367/18, ei avaldata, EU:C:2019:487, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 41 Sellega seoses olgu märgitud, et Euroopa Kohus on otsustanud, et kui on tõendatud, et tähtajalised töötajad täitsid oma töölepingu kestuse jooksul samu ülesandeid, nagu sama tööandja palgal olevad tähtajatud töötajad või töötasid samal kohal, nagu viimati nimetatud, siis tuleb põhimõtteliselt asuda seisukohale, et nende kahe kategooria töötajad on sarnases olukorras (vt selle kohta 5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punktid 50 ja 51; 5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punktid 53 ja 54; 21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punktid 64 ja 65, ning 12. juuni 2019. aasta kohtumäärus Aragón Carrasco jt, C-367/18, ei avaldata, EU:C:2019:487, punkt 36).
- 42 Seega tuleb kontrollida, kas on olemas objektiivne põhjus, mis õigustaks seda, et ajutiste teenistujate teenistussuhte lõppemisel ei maksta mitte mingisugust hüvitist, samas kui tähtajatud lepingulised töötajad saavad hüvitist, kui nende tööleping öeldakse üles mõnel töötajate üldseaduse artiklis 52 nimetatud põhjustest.
- 43 Mis puudutab töötajate üldseaduse artikli 53 lõike 1 punkti b kohaldamisest tulenevat erinevat kohtlemist, siis on Euroopa Kohus juba otsustanud, et selles sättes ette nähtud koondamishüvitise konkreetne eesmärk ja selle hüvitise maksmise konkreetne kontekst kujutavad endast objektiivset põhjust, mis õigustab niisugust erinevat kohtlemist nagu see, mida on käsitletud käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis (vt 5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 60; 5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 63, ja 21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 74).
- 44 Selle kohta on Euroopa Kohus otsustanud, et tähtajalise töölepingu ülesütlemine paigutub nii faktilisest kui ka õiguslikust aspektist täiesti erinevasse konteksti kui olukord, milles tähtajatu töölepinguga töötaja tööleping öeldakse üles mõnel töötajate üldseaduse artiklis 52 sätestatud põhjusel (vt selle kohta 12. juuni 2019. aasta kohtumäärus Aragón Carrasco jt, C-367/18, ei avaldata, EU:C:2019:487, punkt 44, ning analoogia alusel 5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punkt 56; 5. juuni 2018. aasta kohtuotsus Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, punkt 59, ja 21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 70).
- 45 Nimelt tuleneb raamkokkuleppe klausli 3 punktis 1 sätestatud „tähtajalise töölepingu“ määratlusest, et seda liiki töösuhte ei tekita lepingu tähtaja möödumisel enam tuleviku suhtes õiguslikke tagajärgi, kusjuures selle tähtaja möödumist võib tähistada konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või – nagu käesolevas asjas – konkreetse sündmuse toimumine. Niisiis on tähtajalise töölepingu sõlminud pooltele alates lepingu sõlmimisest teada kuupäev või sündmus, millega on kindlaks määratud lepingu tähtaeg. See tähtaeg seab töösuhte kestusele piirid, ilma et pooled peaksid pärast lepingu sõlmimist avaldama selle kohta oma tahet (vt analoogia alusel 21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 71 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 46 Seevastu tähtajatu töölepingu ülesütlemine tööandja poolt mõnel töötajate üldseaduse artiklis 52 ette nähtud põhjusel tuleneb asjaoludest, mida töölepingu sõlmimise kuupäeval ette ei nähtud ja mis takistavad oluliselt töösuhte tavapärasest toimimist, kuivõrd töötajate üldseaduse artikli 53 lõike 1 punktis b ette nähtud hüvitise eesmärk on just kompenseerida töösuhte sellisel põhjusel lõppemise ootamatust ja pettumust, mis töötajal tekkis sel ajal töösuhte stabiilsuse suhtes esinenud õiguspärase ootuse luhtumise tõttu (vt selle kohta 21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 72 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 47 Kõnesoleval juhtumil, kui eelotsusetaotluse esitanud kohtu kontrolli tulemusel ei ilmne vastupidist, nähtub Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et A. Baldonado Martíni töösuhte lõppes seetõttu, et toimus sündmus, mille korral oli selline lõppemine ette nähtud, st ametikoht, millel tema töötas ajutiselt, täideti alaliselt – ametniku ametissenimetamisega.

- 48 Neil asjaoludel tuleb raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid, mis ei näe töösuhete lõppemisel ette mingi hüvitise maksmist tähtjalistele töötajatele, kes on tööle võetud ajutiste teenistujatena, nähes samas niisuguse hüvitise ette tähtajatutele lepingulistele töötajatele juhuks, kui nende tööleping öeldakse üles mõne objektiivse põhjuse tõttu.
- 49 Kõiki eespool esitatud kaalutlusi arvesse võttes tuleb vastata esimesele küsimusele, et raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid, mis ei näe töösuhete lõppemisel ette mingi hüvitise maksmist ei tähtjalistele töötajatele, kes on tööle võetud ajutiste teenistujatena, ega ametnikele, kelle teenistussuhe on tähtjatu, nähes samas niisuguse hüvitise ette tähtajatutele lepingulistele töötajatele juhuks, kui nende tööleping öeldakse üles mõne objektiivse põhjuse tõttu.

Teine küsimus

- 50 Teise küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas ELTL artikleid 151 ja 153, harta artikleid 20 ja 21 ning raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisised õigusnormid, mis ei näe teenistussuhete lõppemisel ette mingi hüvitise maksmist tähtjalistele töötajatele, kes on tööle võetud ajutiste teenistujatena, samas kui tähtjalistele lepingulistele töötajatele makstakse hüvitist, kui nende tööleping lõpeb.
- 51 Sissejuhatavalt olgu öeldud, et kõnesolev küsimus rajaneb eeldusel, et esiteks saavad Madridi linna palgal olevad tähtjalised lepingulised töötajad, kelle suhtes kohaldatakse töötajate üldseadust, töölepingu lõppemisel hüvitist, mis võrdub 12 päeva töötasuga iga töötatud aasta eest, nagu on nähtud ette töötajate üldseaduse artikli 49 lõike 1 punktis c, ja et teiseks ei ole see säte kohaldatav ajutiste teenistujatena tööle võetud tähtjalistele töötajatele nagu A. Baldonado Martín, ning et kolmandaks ei ole EBEPs, mille kohaldamisalasse viimati nimetatud töötajad kuuluvad, ette nähtud samaväärse hüvitise maksmist nende töösuhete lõppemise korral.
- 52 Mis esiteks puudutab raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1, siis tuleb tõdeda, et kuna raamkokkuleppega rakendati ja täpsustati diskrimineerimiskeelu põhimõtet vaid osas, mis puudutab sarnases olukorras olevate tähtjaliste ja tähtajatute töölepingutega töötajate erinevat kohtlemist, siis ei kuulu selles kokkuleppes tunnustatud diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamisalasse tähtjalise töölepinguga töötajate erinevate kategooriate võimalik erinev kohtlemine (21. novembri 2018. aasta kohtuotsus *Viejobueno Ibáñez ja de la Vara González*, C-245/17, EU:C:2018:934, punkt 51 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 53 Kuivõrd põhikohtuasjas ei rajanenud tähtjaliste töötajate kahe kategooria erinev kohtlemine mitte asjaolul, kas neil oli tähtjaline või tähtjatu töösuhe, vaid sellel, kas tegemist oli teenistus- või töösuhetega, siis ei kuulu see raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 kohaldamisalasse (vt selle kohta 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus *Pérez López*, C-16/15, EU:C:2016:679, punkt 66).
- 54 Järelikult tuleb nimetatud sätet tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus niisugused riigisisised õigusnormid, nagu on kõne all käesoleva kohtuotsuse punktis 50.
- 55 Mis teiseks puudutab ELTL artikleid 151 ja 153, siis piisab, kui märkida, et nagu tõdes Euroopa Komisjon, on EL toimimise lepingu neis artiklites paika pandud liidu sotsiaalpoliitika üldeesmärgid ja -meetmed ning et õigust, mida nõuab A. Baldonado Martín või liikmesriigi kohustust niisugust õigust tagada, ei saa viidatud sätetest tuletada (vt selle kohta 21. märtsi 2018. aasta kohtuotsus *Podilá jt*, C-133/17 ja C-134/17, ei avaldata, EU:C:2018:203, punkt 37).

- 56 Mis kolmandaks puudutab harta artikleid 20 ja 21, siis olgu tõdetud, et erinevat kohtlemist, mis rajaneb sellel, kas tegemist on teenistus- või töösuhtega, tuleb põhimõtteliselt hinnata, lähtudes võrdse kohtlemise põhimõttest, mis on liidu õiguse üldpõhimõte, olles nüüd tagatud ka harta artiklitega 20 ja 21 (vt selle kohta 9. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punktid 55–63).
- 57 Olles eelmist küsimust täpsustanud, tuleb märkida, et harta kohaldamisala liikmesriikide tegevuse suhtes on määratletud selle artikli 51 lõikes 1, mille kohaselt on harta sätted ette nähtud liikmesriikidele üksnes liidu õiguse kohaldamise korral (6. oktoobri 2016. aasta kohtuotsus Paoletti jt, C-218/15, EU:C:2016:748, punkt 13 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 58 Euroopa Kohtu praktikast nähtub, et mõiste „liidu õiguse kohaldamine“ harta artikli 51 lõike 1 tähenduses eeldab, et liidu õigusakti ja asjasse puutuva riigisisese meetme vahel on olemas seos, mis läheb kaugemale sellest, et tegemist on naabervaldkondadega või et üks neist valdkondadest avaldab teisele kaudset mõju (6. oktoobri 2016. aasta kohtuotsus Paoletti jt, C-218/15, EU:C:2016:748, punkt 14 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 59 Vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale tuleb selleks, et välja selgitada, kas liikmesriigi meetme puhul on tegemist „liidu õiguse kohaldamisega“ harta artikli 51 lõike 1 tähenduses, teiste tegurite hulgas hinnata, kas asjaomaste riigisiseste õigusnormide eesmärk on liidu õiguse sätte rakendamine, milline on nende riigisiseste õigusnormide laad ja kas nendega taotletakse muid eesmärke, kui liidu õigusega hõlmatud eesmärgid, isegi kui need riigisisese õigusnormid võivad mõjutada liidu õigust kaudselt, ning seda, kas selles valdkonnas on olemas liidu õiguse erinormid või normid, mis võivad seda valdkonda mõjutada (10. juuli 2014. aasta kohtuotsus Julián Hernández jt, C-198/13, EU:C:2014:2055, punkt 37 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 60 Kõnesoleval juhtumil väidab A. Baldonado Martín, et töötajate üldseaduse artikli 49 lõike 1 punktiga c on soovitud rakendada raamkokkuleppe klauslit 5, samas kui Hispaania valitsus vaidleb sellele väitele vastu.
- 61 Selle kohta olgu märgitud, et Euroopa Kohus on juba otsustanud, et töötajate üldseaduse artikli 49 lõike 1 punktis c ette nähtud hüvitis ei kuulu ühelt poolt selgelt ühessegi raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunktides a–c silmas peetud meetmekategooriasse, millest liikmesriikidel tuleb kehtestada üks või mitu, kui nende õiguskorras ei ole võrdväärseid õiguslikke meetmeid, ning et teiselt poolt ei tundu see kujutavat endast ka niisugust võrdväärset õiguslikku meedet, sest sellega ei saa saavutada üldeesmärki, mis klausliga 5 liikmesriikidele on seatud ja milleks on järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kuritarvitamise vältimine (vt selle kohta 21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punktid 92–94).
- 62 Nimelt, kuivõrd seda hüvitisit makstakse täielikult sõltumata kaalutlusest, kas niisuguse töölepingu või töösuhete kasutamine on õiguspärane või kuritarvitav, ei ole see sobiv järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kuritarvitava kasutamise eest nõuetekohaselt karistamiseks ja liidu õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks, ning järelikult ei näi see olevat eraldi võetuna piisavalt tõhus ja pärssiv meede, et tagada raamkokkuleppe alusel vastu võetud õigusnormide täielik toime (vt selle kohta 21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punktid 94 ja 95).
- 63 Eelöeldust järeldub, et töötajate üldseaduse artikli 49 lõike 1 punkt c taotleb muud eesmärki kui see, mida on silmas peetud raamkokkuleppe klauslis 5, ja et järelikult ei saa seda käsitada „liidu õiguse kohaldamisena“ harta artikli 51 lõike 1 tähenduses.
- 64 Järelikult ei tule põhikohtuasjas kõne all olevat erinevat kohtlemist hinnata, lähtudes hartas ja eelkõige harta artiklites 20 ja 21 sätestatud tagatistest.

65 Kõiki eelnevalt esitatud kaalutlusi arvesse võttes tuleb teisele küsimusele vastata, et ELTL artikleid 151 ja 153 ning raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid, mis ei näe teenistussuhte lõppemisel ette mingi hüvitise maksmist tähtajalistele töötajatele, kes on tööle võetud ajutiste teenistujatena, samas kui tähtajalistele lepingulistele töötajatele makstakse hüvitist, kui nende tööleping lõpeb.

Kolmas küsimus

66 Eelotsusetaotlusest ilmneb, et eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma kolmanda küsimusega sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et olukorras, kus tööandja kasutas tähtajalist töölepingut, et katta alalisi vajadusi, mitte aga sõnaselgelt põhjendatud vajaduse ja kiireloomulisuse tõttu, siis on töötajate üldseaduse artikli 56 järgi töösuhte kuritarvitava ülesõtmise korral töötajatele makstava hüvitisega võrdväärse hüvitise näol tegemist meetmega, mis on mõeldud vältima järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest tuleneda võivaid kuritarvitusi või vajaduse korral nende eest karistama, või võrdväärse õigusliku meetmega selle klausli mõttes.

67 Hispaania valitsus on seisukohal, et see küsimus on vastuvõetamatu, sest raamkokkuleppe klausel 5 ei kuulu kohaldamisele niisuguse olukorra suhtes nagu põhikohtuasjas, mida ei iseloomusta ei järjestikuste töölepingute või töösuhete kasutamine ega kuritarvitamine selle klausli mõttes.

68 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt lähtutakse eeldusest, et asjakohased on liidu õiguse tõlgendamist puudutavad küsimused, mille liikmesriigi kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille paikapidavuse kontrollimine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne. Euroopa Kohus saab keelduda liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotlusele vastamast üksnes juhul, kui on ilmne, et taotletaval liidu õiguse tõlgendamisel puudub igasugune seos põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda tarvilik vastus talle esitatud küsimustele (21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 77 ja seal viidatud kohtupraktika).

69 Pealegi, vajadus jõuda liidu õiguse sellise tõlgenduseni, mis on liikmesriigi kohtule tarvilik, nõuab, et liikmesriigi kohus määratleks esitatavate küsimuste faktilise ja õigusliku raamistiku või vähemalt selgitaks nende küsimuste aluseks olevaid faktilisi olukordi (vt selle kohta 31. mai 2018. aasta kohtuotsus Zheng, C-190/17, EU:C:2018:357, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika).

70 Sellega seoses tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et raamkokkuleppe klausli 5 punkt 1 kuulub kohaldamisele ainult järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete korral (22. novembri 2005. aasta kohtuotsus Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punktid 41 ja 42; 26. jaanuari 2012. aasta kohtuotsus Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, punkt 45, ja 12. juuni 2019. aasta kohtumäärus Aragón Carrasco jt, C-367/18, ei avaldata, EU:C:2019:487, punkt 55).

71 Raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 alapunktist a tuleneb, et liikmesriigid määravad kindlaks, millistel tingimustel tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid loetakse „järjestikuseks“ (21. novembri 2018. aasta kohtuotsus de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, punkt 79, ja 12. juuni 2019. aasta kohtumäärus Aragón Carrasco jt, C-367/18, ei avaldata, EU:C:2019:487, punkt 56).

72 Käesoleval juhtumil ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohus esitanud mingeid üksikasju, mis võimaldaksid asuda seisukohale, et A. Baldonado Martín töötas Madridi linna heaks mitme töölepingu või töösuhete alusel või et põhikohtuasjas kõne all olevat olukorda tuleb Hispaania õiguse järgi pidada selliseks, mida iseloomustavad järjestikused tähtajalised töölepingud või töösuhed.

- 73 Vastupidi, see kohus täpsustab, et puudutatud isik töötas samal töökohal jätkuvalt ja pidevalt. Lisaks ilmneb Euroopa Kohtule esitatud toimikust, et põhikohtuasja poolte vaheline töösuhe oli esimene ja ainus nendevaheline töösuhe.
- 74 Neil asjaoludel on ilmne, et kolmandas küsimuses tõstatatud problemaatika on hüpoteetiline. Järelikult tuleb tõdeda, et see küsimus on vastuvõetamatu.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

- 1. Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisatud 18. märtsil 1999. aastal sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid, mis ei näe töösuhete lõppemisel ette mingi hüvitise maksmist ei tähtajalistele töötajatele, kes on tööle võetud ajutiste teenistujatena, ega ametnikele, kelle teenistussuhe on tähtajatu, nähes samas niisuguse hüvitise ette tähtajatutele lepingulistele töötajatele juhaks, kui nende tööleping öeldakse üles mõne objektiivse põhjuse tõttu.**
- 2. ELTL artikleid 151 ja 153 ning direktiivile 1999/70 lisatud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et nendega ei ole vastuolus riigisisised õigusnormid, mis ei näe teenistussuhete lõppemisel ette mingi hüvitise maksmist tähtajalistele töötajatele, kes on tööle võetud ajutiste teenistujatena, samas kui tähtajalistele lepingulistele töötajatele makstakse hüvitist, kui nende tööleping lõpeb.**

Allkirjad