



## Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK  
JULIANE KOKOTT  
esitatud 25. jaanuaril 2018<sup>1</sup>

### Kohtuasi C-96/17

**Gardenia Vernaza Ayovi**  
*versus*  
**ConSORCI Sanitari de Terrassa**

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Terrassa töökohus nr 2, 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 – Töötingimuste mõiste – Töötaja õigus tööle ennistamiseks juhul, kui töölepingu ülesütlemine distsiplinaarkaristusena tunnistatakse õigusvastaseks – Tähtajaline tööleping ajutise asendamise lepingu vormis – Tööleping avalikus sektoris – Erinev kohtlemine võrreldes tähtajatu töölepinguga töötajatega – Tähtajatu mittealaline tööleping Hispaania õiguse tähenduses

### I. Sissejuhatus

1. Kas tegemist on diskrimineerimisega, kui avalikus sektoris tähtajalise töölepinguga töötajal ei ole juhul, kui tööandja poolt töölepingu ülesütlemine distsiplinaarkaristusena tunnistatakse õigusvastaseks, õigust tööle ennistamisele, samas kui avaliku sektori tähtajatu lepinguga töötajale on täpselt selline õigus seadusega tagatud?

2. See on keskne õiguslik küsimus, mida Euroopa Kohus peab käesolevas eelotsusemenetluses käsitlema. Seejuures on veel kord tähelepanu all tähtajalise töölepinguga töötajate õiguslik seisund Hispaanias, nimelt seoses erilist laadi tähtajalise tööga, avaliku sektori „ajutise asendamise lepinguga“<sup>2</sup>, mis muudetakse hiljem „tähtajatuks mittealaliseks töölepinguks“.

3. Täpsemalt on tegemist Hispaania õendustöötaja Gardenia Yolanda Vernaza Ayovi juhtumiga, kelle tööleping öeldi üles distsiplinaarkorras, ning kes võitleb nüüd liikmesriigi kohtutes haiglasse tööle ennistamise eest. Vaidlus toimub selle üle, kas G. Vernaza Ayovi saab nii nagu tähtajatu töölepinguga avaliku teenistuse töötaja tugineda seadusest tulenevale tööle ennistamise õigusele, kui tema töölepingu ülesütlemine osutub õigusvastaseks. Selle problemaatika hindamisel etendab mitte viimases järjekorras oma osa ka avalikus teenistuses töötamise eripära.

<sup>1</sup> Algkeel: saksa.

<sup>2</sup> Hispaania keeles: contrato de trabajo de interinidad.

4. See juhtum reastub eelotsusemenetluste seeriasse, mis puudutavad tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimise keelu põhimõtet ning millest rohkem kui üks käsitlevad Hispaania ajutise asendamise lepinguga seotud õiguslikke probleeme, mõned muud juhtumid põhinevad seevastu teist tüüpi tähtajalistel töölepingutel Hispaanias.<sup>3</sup>

5. Käesoleval juhul tehtav Euroopa Kohtu otsus võib olla järgimine kivi kohtupraktika mosaiigis, mis käsitleb tähtajalise töölepinguga töötajate kaitset kuritarvituste ja diskrimineerimise eest, mis on pikka aega olnud Euroopa Liidu sotsiaalpoliitika ülesanne.

## II. Õiguslik raamistik

### A. Liidu õigus

6. Käesoleva kohtuasja liidu õigusest tuleneva raamistiku moodustab nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta<sup>4</sup> (edaspidi „direktiiv 1999/70“). Vastavalt direktiivi artiklile 1 on selle eesmärk jõustada raamkokkulepe tähtajaliste töölepingute kohta (edaspidi ka „raamkokkulepe“), mis on 18. märtsil 1999 sõlmitud kolme, erinevaid sektoreid hõlmava üldorganisatsiooni (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel ning mis on direktiivile lisatud.

7. Kokkuvõttes on tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe eesmärk fikseerida „tähtajaliste töölepingute ja töösuhete üldpõhimõtted ja miinimumnõuded“ ja seejuures muu hulgas „parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise [...]“<sup>5</sup>. Raamkokkulepe väljendab tööturu osapoolte tahet „luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest“.<sup>6</sup>

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

9. Raamkokkuleppe klausel 1 määrab selle eesmärgi kindlaks järgmiselt:

„Käesoleva raamkokkuleppe eesmärk on:

- a) parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise;
- b) luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.“

3 Ajutise asendamise lepinguga on eelkõige tegemist 14. septembri 2016. aasta kohtuotsuses de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, „de Diego Porras I“), veel menetluses olevas kohtuasjas de Diego Porras (C-619/17, „de Diego Porras II“) ning samuti menetluses olevas kohtuasjas Montero Mateos (C-677/16). Viimati nimetatud kohtuasjas ja kohtuasjas Grupo Norte Facility (C-574/16) esitasin ma 20. detsembril 2017 oma ettepanekud (EU:C:2017:1022 ja EU:C:2017:1021). Peale selle tuleb viidata menetluses olevale kohtuasjale Rodríguez Otero (C-212/17).

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

5 Direktiivi 1999/70 põhjendus 14.

6 Raamkokkuleppe preambuli kolmas lõik.

7 Raamkokkuleppe preambuli kolmas lõik; vt ka selle üldkaalutlused, punkt 6.

8 Raamkokkuleppe üldkaalutlused, punkt 8; vt ka selle preambuli teine lõik.

9 Raamkokkuleppe preambuli esimene lõik; vt ka selle üldkaalutlused, punktid 3 ja 5.

10. Raamkokkuleppe reguleerimisala kohta sätestab selle klausli 2 punkt 1:

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

11. Raamkokkuleppe klausel 3 sisaldab järgmisi mõisteid:

- „1. Käesolevas kokkuleppes tähendab „tähtjaline 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 alatist töötajat, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale.“

12. Raamkokkuleppe klausli 4 pealkiri on „Mittediskrimineerimise põhimõte“ ja selle punkt 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Töötingimuste osas ei kohelda tähtjalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alatisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtjaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.“

## **B. Liikmesriigi õigus**

13. Hispaania õigusest on asjakohased avalike teenistujate alusseaduse<sup>10</sup> ja töötajate üldseaduse<sup>11</sup> sätted.

### *Tähtajatu mittealalise töölepinguga töötajate kategooria*

14. Hispaanias on avalikud teenistujad kas ametnikud või avaliku teenistuse töötajad.

15. Avaliku teenistuse töötajad võetakse tööle töölepingute alusel ja neid saab käesoleva juhtumi tarvis jagada kolme kategooriasse:

- tähtajatu töölepingu alusel töötavad töötajad, kes on tööle võetud avaliku konkursi korraldamise teel ning kellel on garanteeritud töökoht,
- töötajad, kes töötavad – ilma eelneva avaliku konkursita – „tähtajatu mittealalise töölepingu“ alusel, ja
- tähtjalise töölepingu alusel töötavad töötajad.

<sup>10</sup> Seadusandliku dekreediga 5/2015 heaks kiidetud 30. oktoobri 2015. aasta avalike teenistujate alusseaduse konsolideeritud tekst (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, lk 103105).

<sup>11</sup> Kuninga seadusandliku dekreediga 2/2015 heaks kiidetud 23. oktoobri 2015. aasta töötajate üldseaduse konsolideeritud tekst (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015) (BOE nr 255, 24.10.2015, lk 100224).

16. Tribunal Supremo (Hispaania)<sup>12</sup> kohtupraktika kohaselt loetakse tähtajatu, kuid mittealalise töölepinguga töötajateks teise kategooria tähenduses mh selliseid töötajaid, kes võeti kuritarvituslikult tööle tähtajaliste töölepingute alusel. Aga ka ajutise asendamise leping võib tekitada tähtajatu, kuid mittealalise töösuhte.

*Õiguslikud tagajärjed juhul, kui töölepingu ülesütlemine distsiplinaarkaristusena on õigusvastane*

17. Vastavalt töötajate üldseaduse artikli 56 lõigetele 1 ja 2 võib tööandja töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral põhimõtteliselt valida, kas ta ennistab töötaja tööle, makstes talle töölepingu ülesütlemisest kuni selle kohtus ebaseaduslikuks tunnistamiseni saamata jäänud töötasu, või ta maksab hüvitist summas, mis vastab 33 päeva töötasule iga tööaasta eest, maksimaalselt siiski 24 kuu töötasu.

18. Töötajate üldseaduse artikli 56 lõikeid 1 ja 2 kohaldatakse nii erasektori töötajate kui ka avaliku teenistuse töötajate teatud kategooriate suhtes, esiteks nimelt tähtajaliste töölepingutega töötajate ja teiseks tähtajatute, kuid mittealaliste töölepingutega avaliku teenistuse töötajate suhtes, st punktis 15 nimetatud kategooriate teise ja kolmanda kategooria suhtes.

19. Erinevalt sellest sätestab avalike teenistujate alusseaduse artikli 96 lõige 2, et alalised töötajad tuleb tööle ennistada, kui olulise rikkumise tõttu algatatud distsiplinaarmenetluse tagajärjel otsustatud töölepingu ülesütlemine on tunnistatud õigusvastaseks.

*Ajutise asendamise leping*

20. Ajutise asendamise leping on eritüüpi tööleping, mis on reguleeritud töötajate üldseaduse rakendussättes – nimelt kuninga dekreedid 2720/1998 artiklis 4.<sup>13</sup> Selle lepingu võib sõlmida sellise töötaja asendamiseks, kellel on õigus enda töökoha säilitamisele vastavalt seadusele, kollektiivlepingule või töölepingule. Selle lepingu võib sõlmida ka töökoha ajutiseks täitmiseks, nimelt just selle töökoha täitmiseks läbiviidava konkursi või edutamismenetluse kestuse ajaks.

### III. Asjaolud ja põhikohtuasi

21. G. Vernaza Ayovi töötas alates 30. maist 2006 Hispaanias õendustöötajana. Esialgu oli tema tööandja Fundació Sant Llätzer, kuni tema tööleping kanti natuke aega hiljem üle Consorci Sanitari de Terrassa'le<sup>14</sup>. Consorci on Hispaania avalikku sektorisse kuuluv avalik-õiguslik juriidiline isik, mis korraldab Terrassa haigla tööd. G. Vernaza Ayovi töötas seal kõigepealt osalise tööajaga ja hiljem täistööajaga hilises vahetuses.

22. G. Vernaza Ayovi töösuhte põhines kõigepealt esimesel, tähtajalisel ajutise asendamise lepingul, mis algas 30. mail 2006, ning lõppes 14. augustil 2006, ja seejärel alates 15. augustist 2006 järgmisel, samuti tähtajalisel ajutise asendamise lepingul, mis muutus 28. detsembril 2006 omakorda „tähtajatuks mittealaliseks lepinguks“ Hispaania kohtupraktika tähenduses.<sup>15</sup>

23. 20. juulil 2011 palus G. Vernaza Ayovi isiklikel põhjustel puhkust, mis anti talle kõigepealt üheks aastaks ja mida pikendati hiljem kaks korda, mõlemal korral üheks aastaks.

<sup>12</sup> Kõrgeim kohus (Hispaania).

<sup>13</sup> 18. detsembri 1998. aasta kuninga dekreet 2720/1998, millega rakendatakse töötajate põhimääruse 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).

<sup>14</sup> Tervishoiukonsortsium Terrassa.

<sup>15</sup> Vt selle kohta eespool käesoleva ettepaneku punktid 15 ja 16.

24. Kui G. Vernaza Ayovi taotles 19. juunil 2014 tööle naasmist, teatas Consorci talle, et hetkel ei ole tema varasemas töövaldkonnas sobivaid või samalaadseid vabu õenduse töökohti. Seepeale osales G. Vernaza Ayovi viiel asutusesisesel töökoha konkursil, kuid edutult. Lõpuks määras Consorci talle tähtajatu mittealalise lepingu alusel 46,66%-se tööajaga töö hilistes vahetustes.

25. G. Vernaza Ayovi teatas seepeale, et ta ei ole nõus seda aktsepteerima, et muudetakse tema neid töötingimusi, mis tal olid enne isiklikel põhjustel puhkusele minekut, ning lükkas 2016. aasta mais tagasi ka talle antud töögraafiku.

26. Kui G. Vernaza Ayovi ei ilmunud töögraafikus märgitud aegadel tööle, ähvardati teda esmalt distsiplinaarmedmete võtmisega ja lõpuks algatati tema suhtes distsiplinaarmenetlus. Selle distsiplinaarmenetluse raames öeldi G. Vernaza Ayovi tööleping 15. juulil 2016 tema töölt põhjuse ta puudumise tõttu töötajast tuleneval põhjusel üles.

27. G. Vernaza Ayovi esitas 26. augustil 2016 Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassale (Hispaania)<sup>16</sup>, eelotsusetaotluse esitanud kohtule, kaebuse tema töölepingu distsiplinaarkorras ülesütlemise peale. Ta peab oma töölepingu ülesütlemist õigusvastaseks ja nõuab, et Consorci'le antakse kas korraldus võtta ta tööle tagasi samadel töötingimustel, mis tal olid enne töölepingu ülesütlemist, ning maksta talle tagantjärele välja saamata jäänud töötasu või maksta maksimaalne seadusjärgne hüvitis.

#### IV. Eelotsusetaotlus ja menetlus Euroopa Kohtus

28. 26. jaanuari 2017. aasta määrusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 22. veebruaril 2017, esitas Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Hispaania) ELTL artikli 267 alusel järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas seaduslik lahendus, mis on õiguskorras ette nähtud juhul, kui töölepingu ülesütlemine distsiplinaarkaristusena tunnistatakse ebaseaduslikuks, ja eelkõige lahendus, mis on sätestatud avalike teenistujate alusseaduse artikli 96 lõikes 2, kuulub direktiivi 1999/70/EÜ lisas sisalduva tähtajalise töö kohta sõlmitud raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 sätestatud mõiste „töötingimused“ alla?
2. Kas tähtajalise töö kohta sõlmitud 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 teenistustes tähtajatu töölepinguga töötaja töölepingu ülesütlemine distsiplinaarkaristusena tunnistatakse 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 Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 20 seisukohast õigustaks ebavõrdset kohtlemist nendel asjaoludel?“

29. Euroopa Kohtu eelotsusemenetluses esitasid kirjalikud seisukohad Consorci Sanitari de Terrassa, Hispaania valitsus ja Euroopa Komisjon. Samad menetlusosalised, samuti G. Vernaza Ayovi, olid esindatud 7. detsembril 2017 aastal toimunud kohtuistungil.

<sup>16</sup> Terrassa töökohus nr 2 (Hispaania).

## V. Euroopa Kohtu pädevus

30. Hispaania eitab Euroopa Kohtu pädevust eelotsusetaotlusele vastamiseks, sest G. Vernaza Ayovi ja Consorci vaheline töösuhe on puht eraõiguslik töösuhe, millele ei saa kohaldada vaidlusalust avalike teenistujate alusseaduse artikli 96 lõike 2 kohast regulatsiooni, mis puudutab seadusest tulenevat õigust nõuda tööle ennistamist.

31. Vastavalt ELTL artiklile 267 on Euroopa Kohus pädev tegema eelotsuseid liidu õiguse tõlgendamiseks. Kuna nii direktiivi 1999/70 puhul koos sellele lisatud raamlepinguga kui ka põhiõiguste harta artikli 20 puhul on tegemist liidu õiguse sätetega, ei saa olla kahtlust Euroopa Kohtu pädevuses eelotsuse küsimustele vastamiseks.

32. Tegelikult tõstatab Hispaania ka vähemal määral Euroopa Kohtu pädevuse probleemi kui pigemini eelotsuse vastuvõetavuse probleemi. Hispaania peab silmas, et tegemist on hüpoteetilise eelotsuse küsimusega, millel ei ole midagi tegemist kohtuasja reaalsusega liikmesriigi kohtus, ning ta põhjendab seda asjaoluga, et selline töötaja nagu G. Vernaza Ayovi ei saa algusest saadik tugineda avalike teenistujate alusseaduse artikli 96 lõikele 2.

33. Täpselt selles seisnebki aga käesoleva juhtumi tegelik liidu õiguse probleem: just seetõttu, et liikmesriigi seadusandja on jätnud tähtajatu mittealalise töölepinguga avaliku teenistuja töötajate kategooria ilma tööle ennistamise õigusest vastavalt avalike teenistujate alusseaduse artikli 96 lõikele 2, kerkib küsimus, kas sel juhul on tegemist tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimisega. See küsimus on kõike muud kui puht hüpoteetiline ja vajab tarvilikku vastust.<sup>17</sup>

34. Järelikult on eelotsusetaotlus vastuvõetav ja Euroopa Kohus on pädev sellele vastama.

## VI. Eelotsuse küsimuste sisuline hinnang

35. Oma küsimustega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus põhiliselt teada, kas see kujutab endast liidu õigusega keelatud diskrimineerimist, kui avaliku sektori tähtajalise töölepinguga töötajal ei ole töölepingu õigusvastase ülesütleamise korral tööandja poolt tööle ennistamise õigust, seevastu kui liikmesriigi õigus annab tähtajatu töölepinguga avaliku teenistuse töötajatele sellise õiguse.

36. Nende küsimuste tagapõhjaks on asjaolu, et Hispaania avalike teenistujate alusseaduse artikli 96 lõikes 2 on seadusest tulenev õigus tööle ennistamiseks ette nähtud ainult alalistele avaliku teenistuse töötajatele, samas kui kõikide muude töötajate suhtes kohaldatakse töötajate üldseaduse artiklit 56, mille kohaselt saab tööandja pärast töölepingu õigusvastast ülesütlemist vabalt valida töötaja tööle ennistamise või hüvitise maksmise vahel.

37. Kas G. Vernaza Ayovi töölepingu ülesütlemine oli tõepoolest õigusvastane, see ei ole käesoleva eelotsusemenetluse ese. Sellekohaste vajalike tuvastuste tegemine on üksnes eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne.

<sup>17</sup> Selle kohta 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 24).

### A. *Eelmärkus raamkokkuleppe kohaldamise kohta*

38. Raamkokkuleppe kohaldamisala kohta on Euroopa Kohus juba selgitanud, et selle sätteid kohaldatakse ka tähtajalise töölepinguga töötajate suhtes, kes töötavad ametiasutustes ja teistes avaliku sektori üksustes,<sup>18</sup> ja et need töötajad saavad selliste asutuste ja üksuste vastu liikmesriigi kohtus vahetult tugineda raamkokkuleppe klausli 4 punktile 1<sup>19</sup>.

39. Põhimõtteliselt saab seega ka Consorci kui avalik-õigusliku juriidilise isiku vastu vahetult tugineda raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 sätestatud tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimise keelu põhimõttele.

40. Consorci väidab siiski rõhutatult, et sellise töötaja puhul nagu G. Vernaza Ayovi ei ole sugugi tegemist tähtajalise töölepinguga töötajaga, vaid pigem tähtajatu töölepinguga isikuga, kes ei saa algusest saadik tugineda raamkokkuleppele. Ka Hispaania argumendid lähevad kohati selles suunas.

41. Tõepoolest kohaldatakse raamkokkuleppet ainult tähtajalise töölepinguga töötajate suhtes. See tuleneb juba raamkokkuleppe pealkirjast ning seda kinnitab selle reguleerimisala määratlus kokkuleppe klausli 2 punktis 1: vastavalt sellele kohaldatakse raamkokkuleppet tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.

42. Käesoleval juhul teatab liikmesriigi kohus Hispaania kõrgeima kohtu praktikale viidates, et sellist töölepingut nagu G. Vernaza Ayovi leping tuleb liikmesriigi õiguse kriteeriumide kohaselt lugeda tähtajaliseks töölepinguks. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt peab Euroopa Kohus eelotsusemenetluses lähtuma sellest teabest liikmesriigi õiguse kohta, millele tugines oma eelotsusetaotluses selle esitanud kohus, ning põhikohtuasja asjaolude õiguslikust kvalifitseerimisest, mille on aluseks võtnud liikmesriigi kohus, ja seda isegi juhul, kui üksikud menetlusosalised nagu Consorci ja Hispaania avaldavad sellest erinevaid seisukohti.<sup>20</sup>

43. Muus osas on töölepingul, nagu käesoleval juhul vaidlusalusel Hispaania ajutise asendamise lepingul, ka liidu õiguse vaatevinklist kõik tähtajalise töölepingu tunnused. Seejuures on otsustava tähtsusega raamkokkuleppe klausli 3 punktis 1 sätestatud määratluse kohaselt see, et töösuhete lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine.

44. G. Vernaza Ayovi ajutise asendamise lepingus ei ole siiski ette nähtud töösuhete lõppemise konkreetset kuupäeva. Sellise töötaja nagu G. Vernaza Ayovi liikmesriigi õiguse alusel „tähtajatu mitteamalaste töötajate“ hulka liigitamine võib omadussõna „tähtajatu“ kasutamise tõttu tekitada ka teatavat mõistelist segadust ning viidata esmasel vaatlusel isegi alalisele töösuhetele.

45. Otsustava tähtsusega on siiski see, et ajutise asendamise leping lõpeb alati automaatselt teatud sündmuse asetleidmisega, kas seoses töötaja naasmisega, kellel oli õigus töökoha säilitamisele, või vaba töökoha tähtajatu töölepinguga töötajaga täitmise eesmärgil läbi viidud konkursi lõppemisega. Seega ei ole mitte tegemist, nagu näitab juba sõna „mitteamaline“ kasutamine, alalise töösuhetega, vaid just vastupidi, ajutiseks ajaks sõlmitud töölepinguga, mille lõppemine on ainult selles mõttes ebakindel, kui võrd selle kohta ei ole teada täpset kuupäeva.

18 4. juuli 2006. aasta kohtuotsus, Adeneler jt (C-212/04, EU:C:2006:443, punktid 54–57); 13. septembri 2007. aasta kohtuotsus, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 25); 22. detsembri 2010. aasta kohtuotsus, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punktid 38–40), ja 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus, Mascolo jt, (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 67).

19 15. aprilli 2008. aasta kohtuotsus, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 68), ja 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 28).

20 Vt 14. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus, van Delft jt (C-345/09, EU:C:2010:610, punkt 114); 6. oktoobri 2015. aasta kohtuotsus, Tàrsia (C-69/14, EU:C:2015:662, punkt 13), ja 5. detsembri 2017. aasta kohtuotsus, M.A.S. ja M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, punkt 24).

46. Teisisõnu on kindel, et selline töösuhe nagu G. Vernaza Ayovi oma lõpeb konkreetse (ja vähemalt lepingus kaudselt kokku lepitud) sündmuse – tähtajatu töölepinguga töötaja naasmise või esmakordse töölevõtmise – saabumisega; määramata on üksnes täpne päev, millal see sündmus saabub. Sellest piisab raamkokkuleppe klausli 3 punkti 1 kohase tähtajalise töölepingu eeldamiseks.

47. Lõpuks esitab Consorci vastuväite, et raamkokkuleppet kohaldatakse ainult sel juhul tähtajatutele mittealalistele Hispaania töölepingutele, kui on tarvis sanktsioneerida sedalaadi lepingute kuritarvituslikku kasutamist avalik-õigusliku tööandaja poolt. Selleks tugineb Consorci kohtumäärusele León Medialdea, kus oli tegemist järjestikuste tähtajaliste töölepingute kuritarvitusliku kasutamisega.<sup>21</sup>

48. Ka see argument tuleb siiski tagasi lükata. See rajaneb kohtumääruse León Medialdea väärar mõistmisel. Üksnes asjaolust, et selles määruses oli esiplaanil võitlus kuritarvituste vastu, ei saa järeldada, et kuritarvituse olemasolu oleks raamlepingu kohaldamise eeldus töötajate suhtes, kelle töösuhe põhineb Hispaania ajutise asendamise lepingul. Ei või ähmastada piiri ühelt poolt raamkokkuleppe kohaldamise tingimuste ja teiselt poolt raamkokkuleppes sisalduvate diskrimineerimise (klausel 4) ning kuritarvituste (klausel 5) vastast võitlust käsitlevate õigusnormide vahel.

49. Kokkuvõttes kuulub seega töötaja, nagu G. Vernaza Ayovi, kelle töösuhe põhineb Hispaania õiguse kohaselt ajutise asendamise lepingul, raamkokkuleppe kohaldamisalasse.

### ***B. Töötingimuste mõiste raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses (esimene eelotsuse küsimus)***

50. Esimene eelotsuse küsimus puudutab töötingimuste mõistet. Selle mõistega piiritletakse täpsemalt tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimise keelu esemelist kohaldamisala. Raamkokkuleppe klausli 4 punkt 1, milles on see diskrimineerimiskeeld sätestatud, keelab konkreetselt tähtajaliste töötajate vähem soodsa kohtlemise „töötingimuste osas“.

51. Eelotsusetaotluse esitanud kohus taotleb nüüd teavet selle kohta, kas nimetatud töötingimuste hulka võib kuuluda ka töötaja tööle ennistamise õigus pärast töölepingu õigusvastast ülesütlemist tööandja poolt, nagu annab selle Hispaanias avalike teenistujate alusseaduse artikli 96 lõige 2 alalistele avaliku teenistuse töötajatele.

52. Ainsa menetlusosalisena eitab seda Hispaania valitsus. Nii nagu juba kohtuasjades C-596/14, C-574/16 ja C-677/16, märgib ta põhiliselt, et töötingimuste all raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses on mõeldud ainult töötingimusi<sup>22</sup> kitsamas tähenduses, seevastu mitte muid töötamise tingimusi<sup>23</sup>, nagu näiteks tähtajaliste töölepingute või -suhete lõpetamise tingimused ja õiguslikud tagajärjed.

53. Nagu ma juba hiljuti teises kohas märkisin, ei saa selle käsitlusega nõustuda.<sup>24</sup> Ainsana määrav kriteerium töötingimuste mõiste tõlgendamiseks, mis on esitatud raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1, on vastavalt kohtupraktikale töötamine, see tähendab asjaolu, et töötaja suhtes kohaldatavad õigusnormid või talle makstavad hüvitised on seotud töösuhetega tema ja tööandja vahel.<sup>25</sup>

21 11. detsembri 2014. aasta kohtumäärus, León Medialdea (C-86/14, EU:C:2014:2447, punkt 41).

22 Hispaania keeles: condiciones de trabajo.

23 Hispaania keeles: condiciones de empleo.

24 Vaata selle kohta minu ettepanek kohtuasjades Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punktid 39–43) ja Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punktid 34–38).

25 10. juuni 2010. aasta kohtuotsus, Bruno ja Pettini (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, punktid 45 ja 46); 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 35); 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus, Nierodzic (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 25), ja 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 28).



54. Raamkokkuleppe eri keeleversioonides on kasutatud osaliselt sellist sõnastust, mis vastab sõnale „töötingimused“, osaliselt aga ka sellist sõnastust, mis vastab väljendile „töö saamise tingimused“<sup>26</sup>, ilma et oleks ilmne, et kasutada tuleks kahte erinevat mõistet. Muu hulgas on sellist vahetegemist ka raske viia kooskõlla raamkokkuleppe eesmärkide ning Euroopa tööõiguse terviksüsteemiga.

55. Raamkokkuleppe eesmärk on parandada tähtjalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise.<sup>27</sup> See väljendab tööturu osapoolte tahet luua üldraamistik, et tagada tähtjaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest.<sup>28</sup> Väljakujunenud kohtupraktikaga on kooskõlas, et raamkokkuleppe sisaldab Euroopa Liidu eriti tähtsaid sotsiaaloigusnorme, mis on töötajate kaitse miinimumeskirjad.<sup>29</sup> Sellele vastavalt ei või tähtjalise töölepingu alusel töötajate diskrimineerimise keelu põhimõtet tõlgendada kitsendavalt.<sup>30</sup>

56. Lisaks nõuab Euroopa tööõiguse sidusus, et töötingimuste mõiste tõlgendamisel ei või jätta arvesse võtmata selle tähendust liidu seotud õigusnormides.<sup>31</sup> Sellega seoses tuleb eelkõige viidata diskrimineerimiskeeldu käsitlevatele direktiividele 2000/78/EÜ<sup>32</sup> ja 2006/54/EÜ<sup>33</sup>, 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.<sup>34</sup>

57. Midagi muud ei kehti ka tähtjalisi töölepinguid käsitleva raamkokkuleppe kohta. Kohtupraktika kohaselt kuuluvad selles sätestatud töölepingu ülesütleamise tingimused<sup>35</sup> samuti diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamisalasse, nagu sellise ülesütleamise õiguslikud tagajärjed, näiteks hüvitised, mida tööandja seoses töösuhtega – töölepingu või seaduse alusel – maksab töösuhte lõpetamisel.<sup>36</sup>

58. Selle kohtupraktika ülekandmine tööle ennistamise õigusele, nagu tuleneb Hispaania avalike teenistujate alusseaduse artikli 96 lõikest 2, on üksnes loogiline. Erinevalt Hispaania arvamusest ei ole sellega vastuolus see, et tööle ennistamise õiguse puhul on tegemist õigusvastase ülesütleamise seadusest tuleneva tagajärjega. Arvukad muud töösuhete lõpetamisega seotud regulatsioonid, mille Euroopa Kohus on siiani liigitanud töötingimuste mõiste alla kuuluvaks, põhinesid samuti siseriiklikel õigusnormidel.<sup>37</sup>

26 Nii näiteks ei ole raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 saksakeelses versioonis juttu mitte töötingimustest (*Arbeitsbedingungen*), vaid töö saamise tingimustest (*Beschäftigungsbedingungen*). Sama kehtib näiteks prantsuskeelse versiooni (*conditions d'emploi*), itaaliakeelse versiooni (*condizioni di impiego*), portugali keelse versiooni (*condições de emprego*) ja ingliskeelse versiooni (*employment conditions*) kohta.

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

28 Raamkokkuleppe preambuli kolmas lõik.

29 13. septembri 2007. aasta kohtuotsus, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punktid 27 ja 38); samuti 15. aprilli 2008. aasta kohtuotsus, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 114), ja 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 24).

30 13. septembri 2007. aasta kohtuotsus, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 38 koosmõjus punktiga 37); 15. aprilli 2008. aasta kohtuotsus, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 114), ja 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 24).

31 Selle kohta 10. juuni 2010. aasta kohtuotsus, Bruno ja Pettini (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, punktid 45 ja 46).

32 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).

33 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).

34 Vt mh 16. veebruari 1982. aasta kohtuotsus, Burton (19/81, EU:C:1982:58, punkt 9); 8. juuni 2004. aasta kohtuotsus, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, punkt 36), ja 12. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 21).

35 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punktid 27–29).

36 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punktid 35–37), ja 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punktid 29–32).

37 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punktid 31 ja 32); samamoodi juba 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punktid 35–37, samuti hüvitist käsitleva õigusnormi kohta), ja 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punktid 27–29, ülesütlemissätaja kohta).

59. Kokkuvõttes kohaldatakse seega raamlepingut üldiselt ning konkreetselt selles sisalduvat diskrimineerimiskeelu põhimõtet siseriiklikule õigusnormile, millega reguleeritakse avaliku sektori töötajate tööle ennistamist pärast töölepingu õigusvastast ülesütlemist tööandja poolt. Seega kuulub selline juhtum nagu käesolev, mil vaieldakse täpselt sellise tööle ennistamise üle, raamlepingu klausli 4 punkti 1 kohaldamisalasse.

**C. Tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimise keelu põhimõte vastavalt raamlepingu klausli 4 punktile 1 (teine eelotsuse küsimus)**

60. Käesoleval juhul on huvi keskmes teine eelotsuse küsimus. See puudutab tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimise keelu põhimõtte tõlgendamist raamlepingu klausli 4 punkti 1 tähenduses. Põhiliselt on seejuures vajalik välja selgitada, kas avalikus sektoris diskrimineeritakse tähtajalise töölepinguga töötajaid, kui neil ei ole tööandja poolt töölepingu õigusvastase ülesütlemise korral seadusest tulenevat tööle ennistamise õigust, seevastu kui tähtajatu töölepinguga avaliku teenistuse töötajatel on see õigus.

61. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt, mida Euroopa Kohus on juba kohaldanud ka raamkokkuleppe klausli 4 punktile 1, nõuab diskrimineerimiskeelu põhimõte, et sarnaseid olukordi ei käsitletaks erinevalt ja erinevaid olukordi ei käsitletaks ühtemoodi, välja arvatud juhul, kui see on objektiivselt põhjendatud.<sup>38</sup>

62. Diskrimineerimiskeelu rikkumise tuvastamise tingimuseks *ei ole* seevastu – teisiti, kui näib arvavat Hispaania – tööandja poolne mis tahes laadi kahjustamise või diskrimineerimise kavatsus.

**1. Erinev kohtlemine**

63. Kahtlemata põhjustab seadusest tuleneva tööle ennistamise õiguse piiramine üksnes alaliselt töötavate avaliku teenistuse töötajatega selle kategooria töötajate ja mittealaliste töötajate erinevat kohtlemist avalikus teenistuses.

64. Ebasoodsamalt koheldavate töötajate hulka, kellel ei ole Hispaania õiguse kohaselt seadusest tulenevat tööle ennistamise õigust – ja kelle ennistamise üle otsustab selle asemel oma äranägemise kohaselt tööandja –, kuuluvad ka avaliku sektori töötajad, nagu G. Vernaza Ayovi, kes on tööle võetud ajutise asenduslepingu alusel ja keda tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnaselge kvalifitseerimise kohaselt lugeda tähtajalise töölepinguga töötajateks.<sup>39</sup>

65. Võib nii olla, et soodsam kohtlemine – st seaduses ette nähtud tööle ennistamise õigus, nagu see tuleneb avalike teenistujate alusseaduse artikli 96 lõikest 2 – saab Hispaanias üldse osaks ainult töötajate vähemusele, nimelt alalistele *avaliku* teenistuse töötajatele, samas kui valdav enamus Hispaania töötavast elanikkonnast, ka enamik tähtajatu töölepinguga töötajatest kuulub töötajate üldseaduse vähem soodsa artikli 56 kohaldamisalasse.

66. Erineva kohtlemise tuvastamiseks raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses on aga piisav juba see, kui „tähtajalisi töötajaid“ koheldakse „võrreldavate alatiste töötajatega“ võrreldes ebasoodsamalt. Mitte mingil juhul ei ole vajalik, et *kõik* tähtajalise töölepinguga töötajad on *kõikide* alaliste töötajatega võrreldes ebasoodsamas olukorras.

38 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 65), ja 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 35).

39 Vt selle kohta eespool käesoleva ettepaneku punkt 42.

67. Muu hulgas tuleneb raamkokkuleppe klausli 3 punktist 2, et erineva kohtlemise olemasolu tuleb alati kontrollida ühe ja sama asutuse raames. Sellise juhtumi jaoks nagu käesolev tähendab see, et määravaks on sisetingimused Terrassa haiglas, mis kuulub Hispaanias avalikku sektorisse ja mille kõiki töötajaid tuleb järelikult pidada avaliku teenistuse töötajateks.

## 2. Asjaolude sarnasus

68. Siiski jääb veel üle hinnata, kas tähtajatu lepinguga avaliku teenistuse töötajad ja nendega võrreldes ebasoodsamalt koheldavad tähtajalise lepinguga avaliku sektori töötajad on sarnases olukorras.<sup>40</sup> Seda seetõttu, et nagu nähtub juba raamkokkuleppe klausli 4 punktist 1, keelab liidu õigus kohelda tähtajaliste töölepingutega töötajaid vähem soodsalt kui *võrreldavaid* tähtajatute töölepingutega töötajaid, kuid ei näe ette, et võrdselt tuleb kohelda tähtajaliste töölepingutega töötajaid, kes *ei ole* omavahel sarnased, ja alalisi töötajaid.<sup>41</sup> Seega saab asjaolu, et tööandjapoolsel ebaseaduslikul töölepingu lõpetamisel on erinevad õiguslikud tagajärjed, nagu sellega on tegemist põhikohtuasjas, kujutada endast tähtajaliste töölepingutega töötajate diskrimineerimist vaid siis, kui olukorrad on sarnased.

69. Tähtajalise töölepinguga töötajate ja tähtajatu töölepinguga töötajate sarnasust puudutavad kaalutlused, mille esitamine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne,<sup>42</sup> lähtuvad vastavalt raamkokkuleppe klausli 3 punkti 2 esimeses lõigus sisalduva mõiste „võrreldav alatine töötaja“ määratlusele sellest, kas mõlemad teevad samas asutuses sama või samalaadset tööd. Selle väljaselgitamisel tuleb arvesse võtta rida tegureid, nagu töö laad, väljaõppe- ja töötingimused.<sup>43</sup>

70. Käesoleval juhul tuleb lähtuda sellest, et tähtajalise lepinguga töötaja on tema poolt konkreetselt tehtavat tööd – eelkõige töö laadi, nõudeid haridusele ja töötingimusi – arvesse võttes samasuguses olukorras kui alaline töötaja samas asutuses. Nagu möönab Consorci, tegi G. Vernaza Ayovi öendustöötajana sama tööd nagu teised, alalised töötajad Terrassa haiglas. Sellele osutab muu hulgas sõnaselgelt ka eelotsusetaotluse esitanud kohus.

71. Nagu ma juba märkisin hiljuti teises kohas,<sup>44</sup> ei saa asjaolude sarnasuse hindamine piirduda tähtajalise töölepinguga töötajate ja alaliste töötajate seisundi üldise võrdlemisega asjaomas asutuses. Otsustava tähtsusega on nimelt see, kas tähtajalise töölepinguga töötajad ja alalised töötajad on sarnases olukorras ka just seoses asjaomase vaidlusesemega.

72. Käesoleval juhul on vaidluse ese võimalik tööle ennistamise õigus pärast töölepingu õigusvastast ülesütlemist tööandja poolt. Esiteks on sellise ennistamise eesmärk korrigeerida tööandja poolt toime pandud õigusvastast tegu, mis on lisaks veel suure ulatusega, kuna see puudutab töösuhte püsijäämist. Teiseks rahuldatakse sellise ennistamisega töötaja õiguspärane ootus töölepingu jätkumise suhtes selle tavalise kehtivuse ajal.

40 Nii ka 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 43); 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 30), ja 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punktid 39 ja 40).

41 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 42), ja 30. aprilli 2014. aasta kohtumäärus, D'Aniello jt (C-89/13, EU:C:2014:299, punkt 28); samamoodi ka 18. oktoobri 2012. aasta kohtuotsus, Valenza (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 48), ja 14. septembri 2016. aasta kohtuotsuses, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punktid 39 ja 40) väljendatud mõte.

42 18. oktoobri 2012. aasta kohtuotsus, Valenza (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 43); 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 32), ja 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 42).

43 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 66), ja 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 31), ning 18. märtsi 2011. aasta kohtumäärus, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 37), ja 9. veebruari 2017. aasta kohtumäärus, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, punkt 38); selle kohta juba 31. mai 1995. aasta kohtuotsus, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punkt 33).

44 Vaata selle kohta minu ettepanekud kohtuasjades Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punktid 49–52) ja Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punktid 44–47).

73. Mõlemat eesmärki silmas pidades – esiteks tööandja õigusvastase teo korrigeerimist ja teiseks töötaja õiguspärase ootuse rahuldamist – ei ole mingit erinevust tähtajalise töölepingu alusel töötava töötaja ja alalise töötaja vahel. Tähtajalise töölepinguga töötaja töölepingu püsijäämine tema töölepingu kehtivuse ajal ei ole vähem kaitsmist väärt kui tema tähtajatute töölepingutega kolleegide töölepingute püsijäämine. Kehtiva töölepingu ebaseaduslik ülesütlemine tööandja poolt juhul, kui see puudutab tähtajalise töölepinguga töötajat, ei ole vähem õigusvastane kui juhul, kui selle ohvriks langeb alaline töötaja.

74. Järelikult on sellise tähtajalise töölepinguga töötaja nagu G. Vernaza Ayovi seoses tema võimaliku haiglasse tööle ennistamisega sama haigla alalise avaliku teenistuse töötajaga sarnases olukorras.<sup>45</sup>

75. Sellele ei saa vastu väita, et alalised avaliku teenistuse töötajad võetakse Hispaanias põhiseaduse normidest tulenevalt<sup>46</sup> tööle konkursi korras, samas kui see ei ole nii avaliku sektori töötajate puhul, kes – nagu G. Vernaza Ayovi – võetakse tööle ajutise asendamise lepingute alusel.

76. Kindlasti on alalistel avaliku teenistuse töötajatel üldiselt vaadatuna suurem kindlus töökoha suhtes kui avaliku sektori tähtajalise lepinguga töötajatel, ning nad peavad seetõttu alluma rangematele tööle võtmise tingimustele. Tööle ennistamise korral pärast töölepingu õigusvastast ülesütlemist tööandja poolt ei ole asi nimelt mitte nendes tööle saamise tingimustes, vaid üksnes selles, et kõrvaldada sellise ülesütlemise õiguslikud tagajärjed ja asetada asjaomane töötaja tagasi olukorda, mis oleks olnud siis, kui ülesütlemist ei oleks toimunud.

77. Nagu rõhutab õigesti komisjon, ennistatakse tähtajalise töölepinguga töötaja tööle üksnes tema tähtajalise töölepingu ülejäänud kehtivusajaks – ajutise asenduslepingu korral seega kuni koha senise omaja naasmiseni või töökoha uueks täitmiseks läbiviidava konkursi lõppemiseni.<sup>47</sup> Mitte kuidagi ei vii tähtajalise töölepinguga töötaja ennistamine tema tähtajalise töölepingu tähtajatuks muutmiseni või tähtajalise töölepinguga töötaja muul viisil paremasse olukorda asetamiseni võrreldes tema varasema positsiooniga.

78. Kuna tähtajalise töölepinguga töötaja ei saa oma tööle ennistamisega eelkõige mitte alalise avaliku teenistuse töötaja staatust, siis ei saa tema vastu tugineda sellele, et ta ei ole läbinud konkursi. Kui tähtajalise töölepinguga töötaja esialgsel töölevõtmisel ei olnud konkurss vajalik, siis saab sellise konkursimenetluse puudumine vaevalt takistada sama töötaja edasist töötamist tema senises rakenduses, liiatigi mitte siis, kui – nagu käesoleval juhul – töösuhte katkemiseni ei viinud mitte töötaja puudulik töö, vaid (siseriikliku kohtu tuvastusi arvestades) töölepingu õigusvastane ülesütlemine tööandja poolt.

79. Seda arvesse võttes kujutab see endast sarnaste asjaolude erinevat kohtlemist, kui tähtajalise töölepinguga avaliku sektori töötajad jäetakse pärast nende töölepingu õigusvastast ülesütlemist tööandja poolt ilma tööle ennistamise õigusest, samas kui alalistele avaliku teenistuse töötajatele antakse sellises olukorras seaduses ette nähtud tööle ennistamise õigus.

45 Selle poolest erineb käesolev juhtum põhjapanevalt pooleliolevatest kohtuasjadest Grupo Norte Facility ja Montero Mateos, milles ma tegin Euroopa Kohtule – täiesti teistsugusest faktilisest olukorrast lähtudes – ettepaneku eitada tähtajalise töölepinguga töötajate ja alaliste töötajate sarnasust; vaata selle kohta minu ettepanekud kohtuasjas Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punktid 46–62) ja kohtuasjas Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punktid 41–60).

46 Avalikele ametikohtadele tööle saamise kohta kehtivad Hispaanias võrdsuse, sobivuse ja võimekuse põhimõtted (vt Hispaania põhiseaduse artikli 23 lõige 2 ja artikli 103 lõige 3).

47 Ennistamise võimatuse eriprobleeme, näiteks töökoha senise omaja vahepeal tööle naasmise tõttu, käsitlen ma allpool käesoleva ettepaneku punktides 90–95.

### 3. Põhjendatus

80. Lõpuks tõusetub küsimus, kas on olemas objektiivseid põhjusi, mis võivad õigustada tähtjalise töölepingu alusel töötavate avaliku sektori töötajate ja alaliste avaliku teenistuse töötajate erinevat kohtlemist seoses tööle ennistamisega.

81. Viitega objektiivsetele põhjustele, nii nagu see sisaldub muu hulgas raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1, väljendavad liidu tööturu osapooled – ja lõpuks ka liidu seadusandja – aluspõhimõtet, et tööandjad ei või tähtjalisi töölepinguid kasutada selleks, et jätta asjaomased töötajad ilma nendest õigustest, mis on sarnastel alalistel töötajatel.<sup>48</sup>

82. Hispaania ja Consorci esitavad argumendina avaliku teenistuse erijooned, mis on sätestatud ka Hispaania põhiseaduses ja mis nõuavad nende menetlusosaliste arvates seda, et pärast töölepingu õigusvastast ülesütlemist antakse tööle ennistamise õigus ainult alalistele avaliku teenistuse töötajatele, kuid mitte avalikus sektoris tähtjalise töölepingu alusel töötavatele töötajatele.

83. Avalikku teenistust reguleeriva õiguse põhimõtted – näiteks koosseisuliste ametikohtade põhimõte, eluaegse ametniku mudel ja nõue läbida konkurss astumaks määramata tähtajaga töösuhtesse – avaldavad tõepoolest mõju raamkokkuleppe sätete praktilisele kohaldamisele.<sup>49</sup> Nimelt tunnistab raamkokkuleppe sõnaselgelt, „et [selle] üksikasjalikul rakendamisel tuleb arvestada konkreetse riigi, sektori ja hooaja erijooni“.<sup>50</sup>

84. Siiski ei saa kõiki olukordi, kus tähtjaliste töölepingutega töötajaid ja sarnaseid tähtajatute töölepingutega töötajaid koheldakse erinevalt, õigustada paušaalselt viitega avaliku teenistuse sektori erijoonetele,<sup>51</sup> vaid õigustada saab ainult selliseid juhtumeid, kus kõnealused erijooned on tõepoolest konkreetselt määrava tähtsusega.<sup>52</sup>

85. Käesoleval juhul ei viita miski sellele, et avalikku teenistust reguleeriva õiguse põhimõtete teostamiseks võiks olla vajalik jätta avaliku sektori tähtjaliste lepingutega töötajad, kelle tööleping õeldi õigusvastaselt üles, üldiselt ilma seaduslikust tööle ennistamise õigusest. Sest nagu juba eespool öeldud,<sup>53</sup> ei põhjusta selline ennistamine pärast töölepingu õigusvastast ülesütlemist tähtjalise lepingu alusel töötava töötaja staatuse muutumist tema asutuses, eelkõige ei muudeta tema tähtjalist töölepingut tähtajatuks.

86. Seega ei esine ohtu, et võidakse kahjustada avalikku teenistust reguleeriva õiguse põhimõtteid, kui tähtjalise töölepinguga töötajale, kelle tööleping õeldi põhjendamatult üles, antakse seaduslik tööle ennistamise õigus. Selline ennistamine ei kahjusta mingil moel alaliste avalike teenistujate staatust ega anna tähtjalise töölepinguga töötajale eelist, mis oleks vastuolus avalikku teenistust reguleeriva õiguse põhimõtetega. Eelkõige ei saa asjaomane töötaja tööle ennistamise teel konkursist kõrvale hiilides alalist tööd avalikus sektoris, vaid ta naaseb üksnes niikauaks tööle, nagu võimaldab tema tähtjalise töölepingu kehtivuse järelejäänud aeg.<sup>54</sup>

48 13. septembri 2007. aasta kohtuotsus, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 37); 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 41), ja 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 23).

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

50 Nii raamkokkuleppe preambuli kolmas lõik; vt ka raamkokkuleppe üldkaalutluste punkt 10.

51 Selle kohta ka 7. septembri 2006. aasta kohtuotsus, Marrosu ja Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 45), ja kohtuotsus, Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), ning 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus, Mascolo jt (C-22/13, C-61/13 kuni C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 70), milles Euroopa Kohus lisab iga kord piirangu „kui see on objektiivselt õigustatud“.

52 Selle kohta minu seisukoht kohtuasjas Euroopa Komisjon *versus* Guido Strack (Üldkohtu otsuse [...] uuesti läbivaatamine) (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, punktid 66–68).

53 Vt eespool käesoleva ettepaneku punktid 77 ja 78.

54 Vt veel kord eespool käesoleva ettepaneku punkt 77.

87. Hispaania püüab veel seletada avalikus sektoris tähtajalise töölepingu alusel töötavate töötajate tööle ennistamise õiguse puudumist asjaoluga, et avalike teenistujate aluseaduse artikli 96 lõige 2 on erand, ja osutab sellele, et üldine, kõigi töötajate suhtes kehtiv töötajate üldseaduse artiklis 56 sätestatud õigusnorm ei tunne seadusest tulenevat tööle ennistamise õigust.

88. Ka see argument ei vii siiski eesmärgile. Asja olemusest tuleneb, et diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamine, mis oli piiratud täiesti kindla isikute rühmaga, viib eeskätt eeliste andmiseni teisele – diskrimineeritud – isikute rühmale.<sup>55</sup> Teiseks tuleb alati täiesti täpselt teatud asutust silmas pidades hinnata, kas asi viis tõepoolest tähtajaliste töötajate diskrimineerimiseni, mitte aga abstraktselt ja üldiselt kõiki liikmesriigi töötajaid silmas pidades (vt selle kohta raamkokkuleppe klausli 4 punkt 1 koosmõjus klausli 3 punktiga 2). Ning kolmandaks ei saa vastavalt kohtupraktikale põhjendada tähtajaliste töötajate ja alaliste töötajate erinevat kohtlemist asjaoluga, et see on ette nähtud üldise ja abstraktse siseriikliku normiga, nagu seadus või kollektiivleping.<sup>56</sup>

89. Ainult ääremärkusena olgu mainitud, et ka eelarvepoliitika kaalutlused, mis kerkivad üha enam esiplaanile liikmesriikide avaliku sektori asutuste rahanappust arvestades, ei saa õigustada seda, et tähtajalise töölepinguga töötajad jäetakse üldiselt ilma tööle ennistamise seaduslikust õigusest. Sellise põhjenduse tunnustamine viiks lõpuks selleni, et lepatakse avalik-õiguslike tööandjate õigusvastase tegevusega – käesoleval juhul tähtajalise töölepingu õigusvastase ülesütlemisega tööandja poolt lepingu kehtivuse ajal. Lisaks lasuks siis säästliku finantsjuhtimise sund üksnes tähtajaliste töötajate õlgadel; see oleks ilmses vastuolus raamkokkuleppe põhieesmärgiga kaitsta tähtajalise lepinguga töötajaid diskrimineerimise eest.<sup>57</sup> Seetõttu on üksnes loogiline, et kuigi väljakujunenud kohtupraktika kohaselt võivad eelarvekaalutlused olla liikmesriigi sotsiaalpoliitiliste valikute aluseks ning mõjutada nende laadi ja ulatust, ei saa need kaalutlused ise õigustada diskrimineerimist.<sup>58</sup>

#### 4. Lõppmärkused

90. Mõõnan, et mõnel juhul võib nende tähtajalise lepinguga töötajate tööle ennistamine, kelle leping on õigusvastaselt üles öeldud, viia praktiliselt ületamatute raskusteni.

91. Esiteks võib esineda juhtumeid, mil töötaja ja tööandja edasist koostööd ei saa mõlemalt poolt või igatahes neist ühe poolt enam oodata, eelkõige siis, kui objektiivsed pidepunktid viitavad sellele, et nendevaheline usalduslik suhe on purunenud.

92. Teiseks võib see viia – mitte viimases järjekorras kohtumenetluse kestuse tõttu – selleni, et alles pärast tähtajalise töölepingu kokkulepitud kehtivusaja lõppemist on kindel, kas asjaomane isik tuleb uuesti tööle ennistada. Juhul, kui näiteks kolleeg, kelle äraoleku ajal oli sõlmitud ajutine asendusleping, peaks vahepeal tööle naasma, on võimalik, et tähtajalise lepinguga töötaja, kelle tööleping üles öeldi, tuleb ennistada plaanivälisele kohale, mis võib olla vastuolus avalikku teenistust reguleeriva õiguse põhimõtetega.

55 Väljakujunenud kohtupraktika; vt 21. juuni 2007. aasta kohtuotsus, Jonkman jt (C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, punkt 39), ja 13. juuli 2016. aasta kohtuotsus, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, punkt 46).

56 13. septembri 2007. aasta kohtuotsus, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 57); 22. detsembri 2010. aasta kohtuotsus, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 54), ja 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 46).

57 Vastavalt raamkokkuleppe klausli 4 punktile 1 ei või tähtajalisi töötajaid *ainult seetõttu* vähem soodsalt kohelda, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe; vt ka 22. detsembri 2010. aasta kohtuotsus, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punktid 56 ja 57); 18. oktoobri 2012. aasta kohtuotsus, Valenza (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 52), ja 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punktid 37 ja 38).

58 24. veebruari 1994. aasta kohtuotsus, Roks jt (C-343/92, EU:C:1994:71, punkt 35 ning täiendavalt punktid 36 ja 37); 20. märtsi 2003. aasta kohtuotsus, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, punkt 59 ning täiendavalt punktid 60 ja 61), ja 26. novembri 2014. aasta kohtuotsus, Mascolo jt (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 110).

93. Mõlemad asjaolud – nii see, et edasist koostööd ei saa eeldada, kui ka vaidlusaluse töökoha vahepeal uuesti täitmine – võivad kujutada endast objektiivset põhjust, et keelduda tähtajalise töölepinguga töötajat tööle ennistamast ja maksta talle selle asemel üksnes rahalist hüvitist.

94. Siiski läheks see kaugemale sellest, mis on sedalaadi probleemide lahendamiseks vajalik, kui tahetakse kergekäeliselt jätta kõik avaliku sektori tähtajalised töötajad, kelle tööleping õigusvastaselt üles öeldi, üldiselt ilma seadusest tuleneva tööle ennistamise õigusest.

95. Käesoleval juhul ei leidu Euroopa Kohtul näiteks pidepunkte selle kohta, et Consort'ilt ei saa oodata tähtajalise töösuhte jätkamist G. Vernaza Ayoviga, kuni see lepingu kohaselt lõpeb, või et G. Vernaza Ayovi töökoht oleks vahepeal täidetud kellegi teisega.

##### 5. Vahekokkuvõte

96. Kokkuvõttes kujutab see endast seega avaliku sektori tähtajalise töölepinguga töötajate raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 kohast keelatud diskrimineerimist, kui nad jäetakse pärast nende töölepingu õigusvastast ülesütlemist tööandja poolt üldiselt ilma tööle ennistamise õigusest, seevastu kui alalistel avaliku teenistuse töötajatel on selline tööle ennistamise õigus olemas.

#### ***D. Põhimõte, et kõik on seaduse ees võrdsed, vastavalt põhiõiguste harta artiklile 20 (kolmas eelotsuse küsimus)***

97. Oma kolmanda ja viimase küsimusega tahab eelotsuse esitanud kohus lõpuks teada, „kas sama küsimus mitte nimetatud direktiivi, vaid Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 20 seisukohast õigustaks ebavõrdset kohtlemist nendel asjaoludel“.

98. Selle küsimuse eesmärk on põhiliselt välja selgitada, kas see kujutab endast diskrimineerimist põhiõiguste harta artikli 20 tähenduses, kui avalikus sektoris antakse pärast töölepingu õigusvastast ülesütlemist tööandaja poolt tööle ennistamise õigus ainult alalistele töötajatele, kuid mitte tähtajalise töölepingu alusel töötajatele.

99. Võrdse kohtlemise põhimõte kui liidu õiguse üldpõhimõte, mis on nüüdseks sätestatud ka põhiõiguste harta artiklites 20 ja 21, nõuab väljakujunenud kohtupraktika kohaselt, et sarnaseid olukordi ei käsitletaks erinevalt ja erinevaid olukordi ei käsitletaks ühtemoodi, välja arvatud juhul, kui selline kohtlemine on objektiivselt põhjendatud.<sup>59</sup>

100. Menetluses olev kohtuasi Grupo Norte Facility andis mulle hiljuti võimaluse tõdeda, et liidu õiguse võrdse kohtlemise üldpõhimõte ei saa sisuliselt viia teistsuguse tulemuseni kui raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 sätestatud diskrimineerimiskeelu eripõhimõte (vt ka põhiõiguste harta artikli 52 lõige 2).<sup>60</sup> Vastavalt sellele kontrollib ka Euroopa Kohus meetmeid, mis kuuluvad diskrimineerimisvastase direktiivi reguleerimisalasse, ainult seoses selle direktiiviga ega hinda neid esmase õiguse põhimõtete kui selliste alusel, mida direktiivis täpsustatakse.<sup>61</sup>

101. Arvestades raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 hindamist juba teise küsimuse raames, ei ole käesoleval juhul seega kolmandale küsimusele vaja eraldi vastata.

59 16. detsembri 2008. aasta kohtuotsus, Arcelor Atlantique et Lorraine jt (C-127/07, EU:C:2008:728, punkt 23); 14. septembri 2010. aasta kohtuotsus, Akzo Nobel Chemicals ja Akros Chemicals vs. komisjon (C-550/07 P, EU:C:2010:512, punkt 55), ja 26. juuli 2017. aasta kohtuotsus, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, punkt 46).

60 Vaata selle kohta minu ettepanek kohtuasjas Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 82).

61 Selle kohta ka 7. juuni 2012. aasta kohtuotsus, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, punktid 21–23), mis puudutab põhiõiguste harta artiklit 21.

## VII. Ettepanek

102. Eespool esitatud kaalutlusi arvestades teen ma Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Hispaania) eelotsusetaotlusele järgmiselt:

Direktiivi 1999/70/EÜ lisas oleva raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et see kujutab endast avaliku sektori tähtajalise töölepinguga töötajate diskrimineerimist, kui neil ei ole nende töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise korral tööandja poolt üldiselt seaduslikku tööle ennistamise õigust, seevastu kui alalistele avaliku teenistuse töötajatele on selline tööle ennistamise õigus antud.