Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
PAOLO MENGOZZI
esitatud 20. mail 2015 [1]

Kohtuasi C-177/14

María José Regojo Dans
versus
Consejo de Estado

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Tribunal Supremo (Hispaania))

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtajalise töö kohta — Avalik sektor — Abiteenistuja — Klausli 2 lõige 1 — Klausli 3 lõige 1 — Tähtajaliseks töötajaks kvalifitseerimine — Klausli 3 lõige 2 — Mõiste „sama või samalaadne töö” — Ülesannete erilisus — Võrdlemine siseriiklike õigusnormide alusel — Klausel 4 — Diskrimineerimiskeelu põhimõte — Objektiivsed põhjused

1. Käesolev eelotsusetaotlus, mille on esitanud Tribunal Supremo (Hispaania), puudutab seda, kuidas tõlgendada Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, mis on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ (edaspidi „tähtajalist tööd käsitlev raamkokkulepe”) [2]. Sellel õigusaktil, millega jätkuna Luxembourgi erakorralisele Euroopa Ülemkogule püütakse saavutada „parem[…] tasakaal[…] paindliku tööaja ja töötajate turvalisuse vahel”, [3] on kaks eesmärki: esiteks on selles ette nähtud, et liikmesriigid võtavad meetmeid tähtajaliste töölepingute uuendamisest tulenevate kuritarvituste vältimiseks [4]; teiseks on selles nõutud, et tähtajalisi töötajaid ei koheldaks vähem soodsalt kui võrreldavaid alatisi töötajaid.

2. Teise eesmärgi kohta ongi eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtule küsimusi esitanud. Euroopa Kohtul on nimelt palutud tõlgendada mõistet „sama või samalaadne töö või tegevus”, mis iseloomustab alatist töötajat, kes on „võrreldav” tähtajalise töötajaga, kes nõuab enda suhtes tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 kohaldamist, ning võtta seisukoht, kuidas määratleda „objektiivseid põhjuseid”, millega saab ebavõrdset kohtlemist põhjendada.

1 — Algkeel: prantsuse.
2 — EÜT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368.
3 — Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe preambul, esimene lõik.
4 — Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausel 5.

I. **Õiguslik raamistik**

A. *Liidu õigus*

3. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõikes 1 on määratletud raamkokkuleppe reguleerimisala: seda kohaldatakse „tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas”.

4. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslis 3 on määratletud tähtajaline töötaja ja võrreldav alatine töötaja. Vastavalt lõikele 1 on „tähtajaline töötaja” tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe tähenduses „isik[…], 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”. Vastavalt lõikele 2 on „võrreldav alatine töötaja” tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe tähenduses töötaja, kellel esiteks on „samas asutuses” määramata tähtajaga tööleping ja teiseks „sama või samalaad[n]e töö või tegevus[…], võttes arvesse erialast ettevalmistust ja oskusi”. Klausli 3 lõikes 2 on täpsustatud, et samas asutuses võrreldava alatise töötaja puudumise korral „tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale”.

5. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausliga 4 on kehtestatud põhimõte, mille kohaselt tähtajalisi töötajaid on keelatud diskrimineerida võrreldes võrreldavate alatiste töötajatega. Selle lõikes 1 on sätestatud, et „[t]öötingimuste osas ei kohelda tähtajalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alatisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused”. Lõikes 4 on täpsustatud, et „[e]riliste töötingimustega seotud teenistusaega käsitlevad nõuded on tähtajaliste töötajate ja alatiste töötajate jaoks ühesugused, välja arvatud juhul, kui eri pikkusega teenistusaega käsitlevatel nõuetel on objektiivsed põhjused”.

B. *Siseriiklik õigus*

6. Avaliku teenistuse põhimäärust käsitleva 12. aprilli 2007. aasta seaduse (Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público) [5] (edaspidi „LEBEP”) artiklis 8 on avalikud teenistujad määratletud kui „isikud, kes üldistes huvides töötavad tasu eest ametiasutustes”. Selles on täpsustatud, et on nelja liiki avalikke teenistujaid: alalised ametnikud, ajutised teenistujad, lepingulised töötajad (kes võivad olla nii tähtajatud kui ka tähtajalised) ja abiteenistujad [6].

7. LEBEP artikli 9 lõikes 1 on ette nähtud, et „alalised ametnikud on seaduse alusel ametisse nimetatud isikud, kes kuuluvad haldusõigusega reguleeritava teenistussuhte alusel ametiasutuse koosseisu ja täidavad alalisi tasustatavaid teenistusülesandeid”. LEBEP artikli 9 lõikes 2 on täpsustatud, et „[i]gal juhul täidavad ülesandeid, mis eeldavad otsest või kaudset osalemist avaliku võimu teostamises või riigi ja ametiasutuste üldiste huvide kaitsmises, eranditult ametnikud iga ametiasutuse tegevust reguleerivas rakendusseaduses sätestatud tingimustel”.

5 — *Boletin Oficial del Estado*, nr 89, 13.4.2007.

6 — Töötajate kategooriat, kes Hispaania õiguses tuntakse nime all „personal eventual”, nimetatakse siin „abiteenistujateks”.

8. LEBEP artikli 12 lõikes 1 on sätestatud, et „[a]biteenistuja on isik, kes täidab ametisse nimetamise alusel ja mitte alaliselt ainult sõnaselgelt usaldus- või erinõustamisülesanneteks liigitatud ülesandeid ning kellele makstakse töötasu eelarvest selleks eraldatud vahenditest". Artikli lõikes 3 on ette nähtud, et „[a]metisse nimetamine ja teenistussuhte lõpetamine on vaba. Teenistussuhe lõpeb igal juhul samal ajal, kui lõpeb selle ametiisiku teenistussuhe, kelle juures abiteenistuja usaldus- või nõustamisülesandeid täidab". Kõnealuse artikli lõikes 5 on märgitud, et „[a]biteenistujatele kohaldatakse alaliste ametnike üldist korda ulatuses, milles see sobib kokku abiteenistujate staatusega".

9. Enne LEBEP jõustumist 13. mail 2007 sisaldus avalikele teenistujatele kohaldatav kord 7. veebruari 1964. aasta dekreediga 315/1964 vastu võetud avaliku teenistuse seaduses (Ley articulada de Funcionarios del Estado)[7] (edaspidi „LFCE") ja 2. augusti 1984. aasta seaduses 30/1984 avaliku teenistuse reformi meetmete kohta (Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública)[8] (edaspidi „seadus 30/1984"). LFCE artiklis 3 tehti vahet alaliste ametnike ja lepinguliste ametnike vahel, kusjuures viimased võisid olla kas abiteenistujad või ajutised teenistujad. LFCE artiklis 4 oli ette nähtud, et „alaline ametnik on igaüks, kes pärast seaduse alusel ametisse nimetamist täidab alalist laadi ülesandeid, kuulub vastava ametiasutuse koosseisu ning saab kindlaksmääratud palka ja lisatasu riigieelarves tööjõukuludeks eraldatud vahenditest". Abiteenistuja kohta oli seaduse 30/1984 artikli 20 lõike 2 teises lõigus sätestatud, et ta „täidab ainult sõnaselgelt usaldus- või erinõustamisülesanneteks liigitatud ülesandeid; ametisse nimetamine ja teenistussuhte lõpetamine on vaba ning kuulub ministrite ja riigisekretäride ning olenevalt olukorrast autonoomse piirkonna valitsuse nõunike ja omavalitsusüksuste juhtide ainupädevusse. Abiteenistuja teenistussuhe lõpeb automaatselt, kui lõpeb selle ametiisiku teenistussuhe, kelle juures ta usaldus- või erinõustamisülesannet täidab".

10. Mis puudutab avalike teenistujate tasustamist, siis on LEBEP artiklis 23 käsitletud alaliste ametnike „põhipalka". Selles on sätestatud, et põhipalk sisaldab esiteks „teenistusgrupi igale tasemele või tasemete puudumise korral igale teenistusgrupile ette nähtud palka" ja teiseks „kolme teenistusaasta lisatasu, mis seisneb teenistusgrupi igale tasemele või tasemete puudumise korral igale teenistusgrupile iga kolmeaastase teenistusperioodi kohta määratud kindlas summas".

11. Abiteenistuja tasustamist reguleerivad riigieelarve seadused. Vaidlusaluse ajavahemiku suhtes kohaldatav kõige hiljutisem riigieelarve seadus on 29. juuni 2012. aasta seadus 2/2012[9] (edaspidi „2012. aasta riigieelarve seadus").[10] Selle artikli 26 lõikes 4 on sätestatud, et „[a]biteenistuja saab töötasu, mis vastab selle teenistusgrupi ja -taseme palgale ning 13. ja 14. kuu palgale, millega rahandus- ja avaliku halduse minister nende ülesandeid samastab, ning lisatasu, mis vastab abiteenistuja teenistuskohale, millel ta töötab […]. Alalised ametnikud, kes tava- või üleviimise korras töötavad abiteenistuja teenistuskohal, saavad oma teenistusgrupile või -tasemele vastavat põhipalka, sealhulgas olenevalt olukorrast kolme teenistusaasta lisatasu, ja lisatasu, mis vastab teenistuskohale, millel nad töötavad".

II. **Asjaolud, põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

12. M. J. Regojo Dans on alates 1. märtsist 1996 Consejo de Estado (riiginõukogu) abiteenistuja. Ta töötab seal nõukogu alalise liikme, kes ühtlasi on teise osakonna president, sekretariaadi juhataja ametikohal. Varem töötas ta samuti abiteenistujana Tribunal Constitucional'is (põhiseaduslikkuse järelevalve kohus) 4. juulist 1980 kuni 1. märtsini 1996, mis katkes lühikeseks ajavahemikuks 7.–26. aprillini 1995, mil ta oli Consejo Económico y Social'i (majandus- ja sotsiaalnõukogu) lepinguline töötaja.

7 — *Boletin Oficial del Estado*, nr 40, 15.2.1964.

8 — *Boletin Oficial del Estado*, nr 185, 3.8.1984.

9 — *Boletin Oficial del Estado*, nr 156, 30.6.2012.

10 — Hispaania valitsuse sõnul on aastate 2008–2011 riigieelarve seadused selles küsimuses valdavas osas 2012. aasta riigieelarve seadusega identsed.

13. M. J. Regojo Dans esitas 25. jaanuaril 2012 Consejo de Estadole taotluse, milles ta palus tunnustada tema õigust saada kolme teenistusaasta lisatasu ajavahemiku eest, mille vältel ta oli olnud avalikus teenistuses, ehk taotluse esitamise ajal 31,5 aasta eest ning maksta talle välja lisatasu summa nelja viimase aasta eest.

14. Consejo de Estado president jättis 24. juuli 2012. aasta otsusega tema taotluse rahuldamata.

15. M. J. Regojo Dans esitas eelotsusetaotluse esitanud kohtule selle otsuse peale kaebuse, milles ta väitis eelkõige, et keeldumine tunnustamast tema õigust saada kolme teenistusaasta lisatasu kujutab endast erinevat kohtlemist võrreldes teiste avalike teenistujatega ja et niisugune erinev kohtlemine on vastuolus tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausliga 4.

16. Seetõttu otsustas Tribunal Supremo menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas „abiteenistuja”, keda praegu reguleerib [LEBEP] artikkel 12, ja „abiteenistuja”, keda varem reguleeris [seaduse 30/1984] artikli 20 lõige 2, kuuluvad [tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe] klausli 3 lõikes 1 määratletud mõiste „tähtajaline töötaja” alla?

2. Kas „abiteenistuja” suhtes on kohaldatav [tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe] klausli 4 lõikes 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõte, nii et tuleb tunnustada tema õigust saada tasu, mida makstakse teenistusstaaži eest alalistele ametnikele, tähtajatutele töötajatele, ajutistele teenistujatele ja tähtajalistele töötajatele, ning maksta talle see välja?

3. Kas eespool nimetatud kahes Hispaania seaduses nende „[abiteenistujate]” suhtes kohaldatavat vaba ametisse nimetamise ja teenistussuhte lõpetamise korda, mis põhineb usaldusega seotud põhjustel, võib pidada klauslis 4 nimetatud objektiivseks põhjuseks, millega saab erinevat kohtlemist põhjendada?”

17. Nende küsimuste kohta esitasid kirjalikud seisukohad M. J. Regojo Dans, Hispaania ja Itaalia valitsus ning Euroopa Komisjon.

III. **Õiguslik analüüs**

A. *Esimene eelotsuse küsimus*

18. Esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul selgitada, kas „usaldus- või erinõustamisülesannet” täitev töötaja tuleb kvalifitseerida „tähtajaliseks töötajaks” tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses.

19. Selles küsimuses peitub minu hinnangul kaks küsimust. Üks puudutab abiteenistuja kvalifitseerimist „töötajaks” ja teine abiteenistuja kvalifitseerimist „tähtajaliseks” töötajaks tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses.

1. „Töötajaks” kvalifitseerimine

20. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul saab abiteenistuja kvalifitseerida tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses „töötajaks” üksnes juhul, kui ta vastab ühele või mitmele järgmisest kolmest kriteeriumist: tegevust võib samastada mõne erasektori elukutsega, esineb alluvussuhe ja makstakse töötasu, mis kujutab endast elatusvahendit. [11]

21. Ei tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõikes 1 ega ka üheski teises klauslis ei ole töötajat määratletud. Raamkokkuleppe klausli 2 lõikes 1 on nimelt sätestatud, et tööleping või töösuhe „on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas”. Direktiivi 1999/70 põhjenduses 17 on täpsustatud, et „[tähtajalist tööd käsitleva] raamkokkuleppes kasutatud mõistete puhul, mida seal ei ole konkreetselt määratletud, lubab direktiiv liikmesriikidel need määratleda kooskõlas siseriikliku õiguse või praktikaga”. Kohtuotsuses Sibilio lahendas Euroopa Kohus küsimust, kuidas kvalifitseerida ühiskondlikult kasulikku tööd tegevate töötajate ja Itaalia ametiasutuse vahelist suhet, ning leidis, et liikmesriikide ja/või sotsiaalpartnerite kohustus on vastavalt klausli 2 lõikele 1 määrata kindlaks, kuidas sisustada tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe kohaldamisalasse kuuluva töölepingu või töösuhte mõistet. [12] Eelotsusetaotluse esitanud kohus, kellel on ainupädevus siseriikliku õiguse tõlgendamiseks, [13] peab otsustama abiteenistuja „töötajaks” kvalifitseerimise üle.

22. Liikmesriikide pädevuse suhtes määratleda tööleping või töösuhe kehtib üksainus tingimus: nad ei või, nagu Euroopa Kohus selles samas kohtuotsuses Sibilio leidis, teatud isikute kategooriat direktiivi 1999/70 ja tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppega pakutava kaitse alt meelevaldselt välja jätta. [14] Direktiivi 1999/70 põhjenduses 17 on nimelt täpsustatud, et liikmesriigid määratlevad raamkokkuleppes määratlemata mõisted, tingimusel et kõnealused määratlused järgivad raamkokkuleppe sisu. Töölepingu või töösuhte määratlemine siseriiklikus õiguses ei tohi seega raamkokkuleppe eesmärke ega kasulikku mõju ohtu seada. Nii on Euroopa Kohus otsustanud, et liikmesriigid ei või avalikke teenistujaid tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe kaitse alt välja jätta: „[tähtajalist tööd käsitlevas] raamkokkuleppes kasutatud mõiste „tähtajalised töötajad” määratlus, mis on ära toodud selle klausli 3 lõikes 1, hõlmab kõiki töötajaid, olenemata sellest, kas nende tööandja on avaliku või erasektori esindaja”. [15] Samamoodi leidis Euroopa Kohus kohtuotsuses Sibilio, et Itaalia Vabariik ei või anda muud formaalset kvalifikatsiooni kui „töösuhe”, kui „see formaalne kvalifikatsioon on üksnes fiktiivne ja varjab tegelikku töösuhet [Itaalia] õiguse tähenduses”. [16] Kohtuotsuses O’Brien, kus Euroopa Kohus käsitles osalise tööajaga kohtunike suhet Iiri ametiasutustega, leidis ta, et Iirimaa võib seda suhet töösuhteks kvalifitseerimast keelduda vaid „juhul, kui vaidlusalune töösuhe on oluliselt erinev siseriikliku õiguse alusel töötajate kategooriasse kuuluvate töötajate ja nende tööandjate

11 — Eelotsusetaotluses on nimelt märgitud, et probleem seisneb selles, „kas nende usaldus- ja erinõustamisülesannete tõttu, mis iseloomustavad abiteenistujaid Hispaania õiguses, tuleb asuda seisukohale, et abiteenistujate puhul ei ole tegemist kutsetööga, mida eeldavad mõisted „tähtajaline töötaja” ja „võrreldav alatine töötaja”, mis on esitatud vastavalt raamkokkuleppe klausli 3 lõigetes 1 ja 2”. Niisugust „kutsetööd” iseloomustavad eespool punktis 20 nimetatud kolm kriteeriumi.

12 — Kohtuotsus Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, punkt 45).

13 — Vastab tõele, et Euroopa Kohus on otsustanud, et „direktiivi 1999/70 ja [tähtajalist tööd käsitlevat] raamkokkulepet kohaldatakse kõigi töötajate suhtes, kes teevad tasu eest tööd tähtajalise töösuhte raames, mis seob neid nende tööandjaga” (kohtuotsused Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 28; Angelidaki jt, C-378/07–C-380/07, EU:C:2009:250, punkt 114; Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 42; Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 40; Valenza jt, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 33; Mascolo jt, C-22/13, C-61/13, C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 68; kohtumäärus León Medialdea, C-86/14, EU:C:2014:2447, punkt 39; ning kohtuotsus Nisttahuz Poclava, C-117/14, EU:C:2015:60, punkt 31).
Sellegipoolest ei ole Euroopa Kohus kunagi täpsustanud, mida tuleb pidada „tööks” ja „tasuks”: nii üldine määratlus ei sekkuks minu hinnangul liikmesriikide pädevusse.
Olgu lisaks märgitud, et niisugune määratlus erineb sellest, mille andis Euroopa Kohus seoses töötajate vaba liikumisega ja mis lähtus kolmandast kriteeriumist, milleks oli alluvussuhte esinemine (kohtuotsus Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punkt 17). Nagu märgivad kohtujuristid Kokott ja Poiares Maduro, ei ole mõiste „töötaja” üheselt mõistetav: see varieerub olenevalt asjassepuutuvast liidu õigusaktist (kohtujurist Kokott’i ettepanek kohtuasjas Wippel, C-313/02, EU:C:2004:308, punkt 43; ja kohtujurist Poiares Maduro ettepanek kohtuasjas Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:3, punkt 11). Võib-olla tuleb kolmanda kriteeriumi väljajätmises näha Euroopa Kohtu tahet võtta arvesse selliste „ebatüüpiliste” töösuhete arengut, milles palgatöö ja füüsilisest isikust ettevõtja tegevuse eristamise mõte kaob: vt Barnard, C., *EU Employment Law*, Fourth Edition, Oxford University Press, 2012, lk 144 ja 152–154.

14 — Kohtuotsus Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, punkt 51).

15 — Kohtuotsus Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 40).

16 — Kohtuotsus Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148, punkt 49).

vahelisest töösuhtest”.[17] Võrdluse läbiviimiseks pidi eelotsusetaotluse esitanud kohus võtma arvesse kohtunike ametisse nimetamise ja ametist vabastamise tingimusi ja nende töökorraldust (kellaajad, tööperioodid, paindlikkus) ning asjaolu, et neil oli õigus saada sotsiaalkindlustushüvitisi (ravikindlustushüvitis, rasedus- ja sünnituspuhkuse ning lapsehoolduspuhkuse hüvitis).[18]

23. Teisisõnu, kuigi Euroopa Kohus vastavalt tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõikele 1 ei määratle töösuhet, nõuab ta siiski, et niisugust määratlust ei antaks meelevaldselt: ta nõuab, et töösuhte kriteeriume, mis on määratletud kohaldatavas siseriiklikus õiguses, kohaldataks ühtemoodi kõigile isikutele, kes soovivad saada raamkokkuleppe kaitset.[19]

24. Seega tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtule vastata, et kuigi töölepingu või töösuhte määratlemine on liikmesriikide pädevuses, peab ta veenduma, et niisuguse määratluse tagajärjel ei jäeta teatud isikute kategooriat ehk käesoleval juhul abiteenistujaid direktiivi 1999/70 ja tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppega pakutava kaitse alt meelevaldselt välja. Abiteenistujad peavad nimelt sellise kaitse saama, kui nende suhe ametiasutusega ei ole oluliselt erinev Hispaania õiguse alusel töötajate kategooriasse kuuluvate isikute ja nende tööandjate vahelisest töösuhtest.

25. Nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, ei saa abiteenistujaid tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe kohaldamisalast välja jätta nende kui avalike teenistujate staatuse tõttu.[20]

26. Seevastu võib nad välja jätta juhul, kui nende suhe ametiasutusega on oluliselt erinev Hispaania õiguse alusel töötajate kategooriasse kuuluvate töötajate ja nende tööandjate vahelisest töösuhtest. Sellega seoses mainib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et vastavalt LEBEP artikli 9 lõikele 1 on alalised ametnikud ametiasutusega seotud sel viisil, et nad „kuuluvad haldusõigusega reguleeritava teenistussuhte alusel ametiasutuse koosseisu ja täidavad alalisi *tasustatavaid teenistusülesandeid*”.[21] Seega on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne hinnata, kas abiteenistujate suhe ametiasutusega on oluliselt erinev sellest, mida on kirjeldatud LEBEP artikli 9 lõikes 1.

27. Ma ei näe siiski, miks „usaldus- või erinõustamisülesannete” üldine kvalifikatsioon ei võiks hõlmata „teenistusülesannete” täitmist, ning sellel arvamusel näib olevat ka eelotsusetaotluse esitanud kohus. Olgu samuti märgitud, et 2012. aasta riigieelarve seaduse artikli 26 lõikes 4 on sätestatud, et „[a]biteenistuja saab töötasu, mis vastab selle teenistusgrupi ja -taseme palgale […], millega rahandus- ja avaliku halduse minister nende ülesandeid samastab […]”: abiteenistujate põhipalk on seega sama mis samasse teenistusgruppi kuuluvatel alalistel ametnikel. Mis puudutab ametisse nimetamise ja ametist vabastamise tingimusi, mida Euroopa Kohus pidas kohtuotsuses O’Brien teguriks, mida olulise erinevuse hindamisel tuleb arvesse võtta, siis minu hinnangul ei saa neid käesolevas kohtuasjas arvestada. Teenistussuhte lõpetamise tingimused on nimelt asjakohased selle kindlakstegemisel, kas

17 — Kohtuotsus O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 42). Kohtuotsus O’Brien tehti mitte tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe kohta, vaid seoses nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiviga 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, 20.1.1998, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267) (edaspidi „osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe”). See on siiski vähetähtis. Nimelt on osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõike 1 sõnastus (mille kohaselt „[k]äesolevat kokkulepet kohaldatakse osalise tööajaga töötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva seaduse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe”) väga sarnane käesolevas kohtuasjas käsitletava raamkokkuleppe klausli 2 lõikega 1. Pealegi viitas Euroopa Kohus ka kohtuotsuses Sibilio kohtuotsusele O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 51).

18 — Kohtuotsus O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punktid 45 ja 46).

19 — Vt Robin-Olivier, S., „Le droit social de l’Union est-il capable de réduire la fragmentation de la catégorie des travailleurs?”, *Revue trimestrielle du droit européen*, 2012, lk 480. Autor märgib kohtuotsuse O’Brien kohta, et „Euroopa Kohtu osavus selles kohtuasjas seisneb kontrolli teostamises siseriikliku õiguse sees vastavalt selle õiguse sisemise järjepidevuse nõudele”. Kohtujurist Poiares Maduro räägib seoses tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 2 lõikega 1 „tingimuslikust viitamisest” siseriiklikule õigusele (kohtujurist Poiares Maduro ettepanek kohtuasjas Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:3, punkt 15).

20 — Kohtuotsused Adeneler jt (C-212/04, EU:C:2006:443, punkt 54); Marrosu ja Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 39), Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518, punkt 32); Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 25); Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 38); kohtuotsus Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, punkt 34); kohtuotsus Fiamingo jt (C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, punkt 29), ning kohtuotsus Mascolo jt (C-22/13, C-61/13, C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 67).

21 — Kohtujuristi kursiiv.

abiteenistuja on „tähtajaline" töötaja, mitte selle kindlakstegemisel, kas ta on „töötaja"; olgu sellega seoses märgitud, et kohtuotsus O'Brien tehti osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe, mitte käesolevas kohtuasjas kõne all oleva tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe tõlgendamise kohta. Mis puudutab ametisse nimetamise tingimusi, mis on küll erinevad, kuna abiteenistujaid ei võeta erinevalt alalistest ametnikest teenistusse konkursi teel, siis minu hinnangul ei ole need määrava tähtsusega, kui abiteenistuja täidab alaliste ametnikega sarnaseid ülesandeid ja saab nendega sarnast palka.

28. Ma analüüsin nüüd tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses mõiste „tähtajaline töötaja" teist elementi, milleks on „töölepingu või töösuhte lõpp". Vastupidi mõistele „töötaja" on „töölepingu või töösuhte lõpp" raamkokkuleppes määratletud.

2. Kvalifitseerimine „tähtajaliseks" töötajaks tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses

29. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõikes 1 on tähtajaline töötaja määratletud kui töötaja, kellel on tööandjaga tööleping või töösuhe, mille „lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine".

30. Käesoleval juhul võib abiteenistuja teenistussuhe lõppeda kahel juhul: automaatselt, kui lõpeb vahetu ülemuse teenistussuhe; ja vabalt, kui vahetu ülemus nii otsustab (Itaalia valitsuse kasutatud väljendi kohaselt on tegemist teenistussuhte lõpetamisega *ad nutum*). LEBEP artikli 12 lõikes 3 on nimelt sätestatud, et „[a]metisse nimetamine ja teenistussuhte lõpetamine on vaba. Teenistussuhe lõpeb igal juhul samal ajal, kui lõpeb selle ametiisiku teenistussuhe, kelle juures abiteenistuja usaldus- või nõustamisülesandeid täidab". Olukord oli samasugune ka seaduse 30/1984 kehtivusajal. Seaduse 30/1984 artikli 20 lõike 2 teises lõigus oli nimelt sätestatud, et „ametisse nimetamine ja teenistussuhte lõpetamine on vaba ning kuulub ministrite ja riigisekretäride ning olenevalt olukorrast autonoomse piirkonna valitsuse nõunike ja omavalitsusüksuste juhtide ainupädevusse. Abiteenistuja teenistussuhe lõpeb automaatselt, kui lõpeb selle ametiisiku teenistussuhe, kelle juures ta usaldus- või erinõustamisülesannet täidab".

31. Abiteenistuja kvalifitseerimise „tähtajaliseks" töötajaks tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses tõstatas mitte eelotsusetaotluse esitanud kohus, vaid Hispaania valitsus. Minu arvates tuleb seda teemat siiski käsitleda. Pealegi esitasid põhikohtuasja kaebaja ja komisjon selle kohta oma seisukohad. Kaebaja sõnul arutati seda ka siseriiklikus kohtumenetluses.

32. Hispaania valitsus väidab, et abiteenistujat ei saa pidada „tähtajaliseks" töötajaks tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses. Ta leiab nimelt, et põhimõtteliselt on abiteenistuja teenistussuhte lõpetamine vaba ja et sel juhul ei ole töösuhte lõpp kindlaks määratud „objektiivse tingimusega" selle sätte tähenduses. Asjaolu, et abiteenistuja teenistussuhe lõpeb „igal juhul" automaatselt, kui lõpeb tema vahetu ülemuse teenistussuhe, ei muuda seda järeldust.

33. Põhikohtuasja kaebaja rõhutab, et LEBEP artikli 12 lõike 1 kohaselt täidab abiteenistuja oma ülesandeid mitte alaliselt. Teenistussuhte vaba lõpetamise, nagu ka teenistussuhte automaatse lõppemise vahetu ülemuse teenistussuhte lõppemise tõttu määravad kindlaks objektiivsed tingimused. Kaebaja näib nimelt arvavat, et vahetu ülemuse otsus teenistussuhe lõpetada kujutab endast „objektiivset tingimust" tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses.

34. Ma ei nõustu kaebaja arvamusega, et vahetu ülemuse poolt teenistussuhte vaba lõpetamine põhjenduste esitamise vajaduseta on määratud objektiivsete tingimustega tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses. Selles sättes silmas peetud olukorrad („konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine")

tõepoolest ei ole loetletud ammendavalt: nimelt eelneb klausli 3 lõikes 1 sellele loetelule väljend „milleks võib olla”. Vahetu ülemuse õigus abiteenistuja teenistussuhe vabalt lõpetada hõlmab sellegipoolest õigust jätta see lõpetamata: ei ole kindel, et vahetu ülemus otsustab teenistussuhte lõpetada. Järelikult ei saa abiteenistuja teenistussuhte vaba lõpetamist minu hinnangul pidada määratuks „objektiivse tingimusega” raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses.[22]

35. Ent vahetu ülemuse teenistussuhte lõppemine on siiski „objektiiv[ne] tingimus[…]”, mis toob automaatselt kaasa abiteenistuja teenistussuhte lõppemise. Kuna ühte kahest teenistussuhte lõppemise juhtudest, mis on Hispaania õiguses ette nähtud, võib pidada „töölepingu või töösuhte lõppu” määravana raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses, tuleb abiteenistuja kvalifitseerida selle sätte tähenduses „tähtajaliseks” töötajaks. Lisaks rõhutab Hispaania seadusandja ise seda, et vahetu ülemuse poolt teenistussuhte vaba lõpetamine on teisejärguline, kuivõrd LEBEP artikli 12 lõikes 3 on sätestatud, et teenistussuhe lõpeb igal juhul, kui lõpeb vahetu ülemuse teenistussuhe. Teenistussuhte vaba lõpetamise võimalus on minu hinnangul käesolevas asjas pealegi väga ebatõenäoline, kuna seda ei ole toimunud 16 aasta jooksul, mille vältel kaebaja on Consejo de Estados töötanud.

36. Olles eespool analüüsinud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe kohaldatavust abiteenistuja suhtes, kontrollin ma nüüd, kas kaebajat koheldakse vastuolus raamkokkuleppe klausliga 4 vähem soodsalt.

B. *Teine eelotsuse küsimus*

37. Teise küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt Euroopa Kohtul selgitada, kas tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 4 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõtet tuleb tõlgendada nii, et ei saa keelduda maksmast abiteenistujale kolme teenistusaasta lisatasu, mida makstakse alalistele ametnikele, ajutistele teenistujatele ning tähtajalistele ja tähtajatutele lepingulistele töötajatele.

38. Ma leian aga, et seda, kas Hispaania seadusandja keeldumine maksmast abiteenistujale vaidlusalust lisatasu kujutab endast diskrimineerimist, tuleb analüüsida lähtuvalt tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõikest 1, mitte klausli 4 lõikest 4. Lõikes 4 on nimelt sätestatud sama keeld nagu lõikes 1,[23] kuid see puudutab „eriliste töötingimustega seotud teenistusaega käsitlevaid nõudeid”, samas kui lõige 1 puudutab üldiselt „töötingimusi”. Lisatasu ei ole aga teenistusaega käsitlev nõue. Abiteenistujale keeldutakse vaidlusaluse lisatasu maksmisest mitte seetõttu, et tema teenistusaeg on ebapiisav, vaid kuna ta ei ole alaline ametnik. Lisaks tuleb märkida, et neljas kohtuasjas, milles Euroopa Kohus on teenistusaastate eest makstavat lisatasu käsitlenud, lähtus ta analüüsimisel tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõikest 1.[24]

22 — Olgu sellega seoses märgitud, et Euroopa Kohus on leidnud seoses tähtajatu töölepingu alusel töötava töötajaga, kelle tööleping lõpetati katseajal, et katseaeg, mille vältel võis tema töölepingu vabalt lõpetada, ei kujutanud endast tähtajalist töölepingut. „[K]atseaja eesmärk [on] peamiselt kontrollida töötaja võimekust ja oskusi, tähtajalist töölepingut kasutatakse aga siis, kui töölepingu või töösuhte lõpp on määratud objektiivsete tingimustega” (kohtuotsus Nisttahuz Poclava, C-117/14, EU:C:2015:60, punkt 36).

23 — Euroopa Kohus on nimelt otsustanud, et „[klausli 4] punkt 4 sätestab sama keelu [kui punkt 1] eriliste töötingimustega seotud teenistusaega käsitlevate nõuete osas” (kohtuotsused Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 64, ja kohtuotsus Valenza jt, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 39; ning kohtumäärus Bertazzi jt, C-393/11, EU:C:2013:143, punkt 29).

24 — Kohtuotsused Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 47) ning Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 50) ja kohtumäärused Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 32) ja Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punkt 37). Vt eelkõige kohtuotsuse Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres punkt 50: „[k]uivõrd eelotsusetaotluse esitanud kohus palub vaidluse raames, mis puudutab ajutiste teenistujate õigust teenistusstaaži eest ette nähtud lisatasule, tõlgendada raamkokkuleppe klausli 4 punktis 4 esinevat väljendit „eri pikkusega teenistusaega käsitlevad nõuded”, siis tuleb märkida, et Euroopa Kohus on juba otsustanud sellise teenistusaastate eest ette nähtud lisatasu kohta, mis on sarnane põhikohtuasjas kõne all oleva tasuga, mis siseriikliku õiguse kohaselt oli ette nähtud üksnes tervishoiuasutuste alalistele töötajatele, kes töötavad tähtajatu lepingu alusel – välistades ajutised töötajad –, et see kuulub raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 sätestatud mõiste „töötingimused” alla”.

39. Selle kohta on Euroopa Kohus leidnud, et „[tähtajalist tööd käsitleva r]aamkokkuleppe, eelkõige selle klausli 4 eesmärk on muuta [diskrimineerimiskeelu] põhimõte kohaldatavaks tähtajalise töölepingu alusel töötajate suhtes, et takistada tööandjat kasutamast sellist töösuhet eesmärgil jätta oma töötajad ilma nendest õigustest, mis on tähtajatu töölepingu alusel töötajatel”.[25] Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt nõuab diskrimineerimiskeelu põhimõte, et sarnaseid olukordi ei koheldaks erinevalt, välja arvatud juhul, kui niisugune kohtlemine on objektiivselt põhjendatud.[26] Ma analüüsin seega esiteks, kas abiteenistuja on alalise ametnikuga, ajutise teenistujaga või lepingulise töötajaga sarnases olukorras, ja teiseks, kas on tegemist erineva kohtlemisega. Jaatava vastuse korral analüüsin ma eelotsusetaotluse esitanud kohtu kolmandale eelotsuseküsimusele vastust otsides, kas niisugust erinevat kohtlemist saab põhjendada „objektiivsete põhjustega” tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses.

1. Olukordade sarnasus

40. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõige 1 keelab tähtajalise töötaja vähem soodsa kohtlemise võrreldes võrreldava alatise töötajaga. Raamkokkuleppe klausli 3 lõikes 1 on „võrreldav alatine töötaja” määratletud kui „töötaja[…], 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”. Selles on täpsustatud, et „[k]ui samas asutuses ei ole võrreldavat alatist töötajat, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale”.

41. „Võrreldava” alatise töötaja määratlus tekitab minu hinnangul kaks probleemi, mida ma analüüsin üksteise järel, nimelt mis on „sama või samalaadne” töö ja millisest isikuteringist tuleb võrreldavat alatist töötajat otsida, kui ühtegi sellist ei ole samas asutuses (käesoleval juhul Consejo de Estado).

a) „Sama või samalaadne” töö tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 tähenduses

42. Selle hindamine, kas selle tähtajalise töötaja töö, kes peab ennast diskrimineerituks, on „sama või samalaadne” „võrreldava” alatise töötaja tehtava tööga, kuulub üldjuhul eelotsusetaotluse esitanud kohtu pädevusse.[27] See ei takista siiski Euroopa Kohtul esitada eelotsusetaotluse esitanud kohtule kriteeriume, millest hinnangu andmisel juhinduda.[28] Kohus märkis, et „[h]indamaks, kas töötajad teevad sama või samalaadset tööd, tuleb välja selgitada, kas kõiki tegureid, nagu töö iseloomu, väljaõppe- ja töötingimusi, arvesse võttes võib nende töötajate olukorda pidada sarnaseks”.[29]

43. Milles täpselt seisnevad „töö iseloom, väljaõppe- ja töötingimused”?

44. Kohtumääruses Montoya Medina kinnitas Euroopa Kohus eelotsusetaotluse esitanud kohtu analüüsi, mis tugines „doktorikraadiga lepinguliste õppejõudude ja doktorikraadiga abiõppejõudude õigusliku staatuse analüüsil”, ning märkis, et „need kaks staatust eeldavad sama akadeemilist haridust, kuivõrd mõlemal juhul on nõutav doktorikraad, sarnast töökogemust – ühel juhul kolm ja teisel juhul kaks aastat – ning õppe- ja teadusülesannete täitmist”.[30] Euroopa Kohus ei nõua eelotsusetaotluse

25 — Kohtuotsus Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 23).

26 — Kohtuotsus Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 65).

27 — Kohtumäärus Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 39); kohtuotsus Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 67); kohtumäärus Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punkt 44); kohtuotsus Valenza jt (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 43); kohtumäärus Bertazzi jt (C-393/11, EU:C:2013:143, punkt 33) ja kohtuotsus Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 32).

28 — Kohtuotsus Marrosu ja Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, punkt 54).

29 — Kohtumäärus Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 37); kohtuotsus Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 66); kohtumäärus Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punkt 43); kohtuotsus Valenza jt (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 42); kohtumäärus Bertazzi jt (C-393/11, EU:C:2013:143, punkt 32), ja kohtuotsus Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 31).

30 — Kohtumäärus Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 38).

esitanud kohtult, et ta analüüsiks süvitsi doktorikraadiga lepinguliste õppejõudude ja doktorikraadiga abiõppejõudude täidetavaid ülesandeid (näiteks et ta kontrolliks, kas nad õpetavad ühte või mitut ainet, millisel tasemel nad õpetavad, kas nad juhendavad lõputöid) või nende kvalifikatsiooni (näiteks mitu aastat töökogemust neil tegelikult on).[31]

45. Seevastu kohtuotsuses O'Brien analüüsis Euroopa Kohus asjaomaste töötajate tehtavat tööd põhjalikumalt. Ta märkis, et pooled täpsustasid kohtuistungil, et osalise tööajaga ja täistööajaga töötavate kohtunike töö on identne, kui nad teevad seda samades kohtutes ja samadel kohtuistungitel.[32] Erinevalt kohtumäärusest Montoya Medina ei piirdunud Euroopa Kohus seekord pelgalt samal ametialal (kohtuniku) tegutsemise analüüsimisega. Olles märkinud, et osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõikes 2 ette nähtud kriteeriumid põhinevad „sisulisel tegevusel", veendub ta neid kohtuid ja kohtuistungeid analüüsides, kus see tegevus toimub, et sellel on sama „sisu".[33]

46. ELTL artikli 157 lõike 1 tõlgendamist käsitlevas kohtuotsuses viitas Euroopa Kohus esimest korda „töö iseloomule, väljaõppe- ja töötingimustele".[34] ELTL artikli 157 lõikes 1 on nimelt ette nähtud meestele ja naistele „võrdse või võrdväärse töö eest" võrdse tasu maksmise põhimõte. Lisaks on kohtumääruses Montoya Medina märgitud, et olukordade võrdlemisel tuleb arvesse võtta neid kolme tegurit, ja on viidatud kohtuotsusele Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse[35], milles on tõlgendatud ELTL artikli 157 lõiget 1[36]. Seega on minu hinnangul asjakohane analüüsida kohtupraktikat, mis käsitleb seda artiklit, kuivõrd tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe tõlgendamist käsitlevaid kohtuotsuseid, milles Euroopa Kohus on uurinud asjassepuutuvate töötajate tehtavat „tööd", on vähe.[37]

47. Kohtuotsuses Brunnhofer lahendas Euroopa Kohus olukorda, kus hageja, kes tegeles Austria pangas „välismaalaste" osakonnas krediidikontrolliga, väitis, et teda diskrimineeritakse soo alusel. Ta väitis, et tema olukord on sarnane ühe oma meeskolleegi omaga, kes töötab samas pangas ja on vastavalt kehtivale kollektiivlepingule sama kategooria töötaja, kusjuures sellesse kategooriasse kuuluvad töötajad, kellel on pangandusalane haridus ja kes teevad kvalifitseeritud tööd iseseisvalt. Euroopa Kohus palus eelotsusetaotluse esitanud kohtul hinnata, kas hageja ja tema võrreldav meeskolleeg teevad sarnast tööd, kuigi viimane teenindas suurkliente ja tal olid volitused tehingute tegemiseks, samas kui hageja, kes tegeles krediidikontrolliga, puutus klientidega vähem kokku ja tal ei olnud õigust võtta tööandjale siduvaid kohustusi.[38] Nagu näha, ei välista Euroopa Kohus, et hoolimata sellest, et asjaomastel töötajatel on sama elukutse (pangatöötaja), ei tee nad võrdset tööd: kohus hindab tööd minu arvates kitsalt, kuna ta võtab arvesse täidetavate ülesannete erinevust (krediidikontroll ja kliendiportfelli juhtimine) ning asjaomaste töötajate erinevaid volitusi tehingute tegemiseks ja erinevaid õigusi.

31 — Euroopa Kohus järgib sarnast lähenemisviisi kohtumääruses Lorenzo Martínez, kus ta „eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud teabe põhjal" järeldab, et Castilla-Leóni autonoomse piirkonna alalised ametnikud ja ajutised teenistujad on sarnases olukorras, kuna nad täidavad „sarnaseid ülesandeid" (õpetamine), mis ei nõua „erinevat akadeemilist haridust ega erinevat töökogemust". Vt kohtumäärus Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punktid 45 ja 46).

32 — Kohtuotsus O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 62.

33 — Kohtuotsus O'Brien, C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 61.

34 — Kohtuotsus Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punkt 33).

35 — Kohtuotsus Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:241).

36 — Kohtumäärus Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 37).

37 — Olgu ammendavuse huvides märgitud, et Euroopa Kohtu hinnangul on tõendina sama või samalaadse töö kohta käsitatav asjaolu, et hageja, kes varem töötas sama tööandja juures tähtajatu lepingu alusel, töötas samal töökohal tähtajalise töölepingu alusel (tegemist oli osalise tööajaga lepinguga, kuna hageja soovis jääda ennetähtaegselt pensionile): nii töö iseloom kui ka töötingimused olid samad, kuivõrd tegemist oli sama töökohaga (kohtuotsus Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 33). Euroopa Kohus järgis sama lähenemisviisi vastupidisel juhul, kui kaebajad varem töötasid sama tööandja juures tähtajalise töölepingu alusel ja väitsid, et nad täidavad samu ülesandeid tähtajatu lepingu alusel (kohtuotsus Valenza jt, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 47, ja kohtumäärus Bertazzi jt, C-393/11, EU:C:2013:143, punkt 36). Need kohtuasjad puudutavad siiski väga erilisi juhtumeid, kus sama isik tegi sama tööd teist liiki lepingu alusel: need ei ole käesoleval juhul suureks abiks.

38 — Kohtuotsus Brunnhofer (C-381/99, EU:C:2001:358, punkt 50).

48. Samamoodi hindas Euroopa Kohus kohtuotsuses Kenny võrdset tööd kitsalt. Selles kohtuasjas leidsid Iirimaa justiitsministeeriumi ametnikud, et neid diskrimineeritakse soo alusel, kuna nad said madalamat palka kui nende meeskolleegid, kes olid küll mitte justiitsministeeriumi ametnikud, vaid politseiametnikud, kuid täitsid samu ülesandeid, milleks olid haldusülesanded. Euroopa Kohus palus eelotsusetaotluse esitanud kohtul võtta arvesse esiteks justiitsministeeriumi ametnike ja politseinike ametialase kvalifikatsiooni erinevust ning teiseks asjaolu, et osa haldusülesandeid täitvatest politseinikest pidid täitma ka muid, operatiivülesandeid nagu suhtlemine Europoli ja Interpoliga ja et kõigil politseinikel võidakse erakorralistel asjaoludel operatiivvajadustest tulenevalt paluda töötada välitööl.[39] Euroopa Kohus ei välista seega, et hoolimata samade ühiste ülesannete (haldusülesanded) täitmisest, ei tee asjaomased töötajad sama tööd: ta hindab tööd kitsalt, võttes arvesse muude, teistsuguste ülesannete (politseiülesanded) täitmist. Vastab tõele, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu lahendus võis kohtuasjas Kenny sõltuda asjaomaste politseinike täidetud haldus- ja politseiülesannete vahekorrast.[40]

49. Minu hinnangul tuleb käesolevas kohtuasjas järgida pigem lähenemisviisi, mitte Euroopa Kohus kasutas kohtumääruses Montoya Medina, mitte seda, millest ta lähtus kohtuotsustes O'Brien, Brunnhofer ja Kenny: mõistet „sama või samalaadne" töö tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses tuleb minu meelest tõlgendada laialt, analüüsimata asjaomaste töötajate täidetavaid ülesandeid.

50. Nimelt tähtajalist tööd käsitlevat raamkokkulepet puudutava väljakujunenud kohtupraktika kohaselt „tuleb [selle] raamkokkuleppega taotletavaid eesmärke […] arvestades selle kokkuleppe klauslit 4 mõista nii, et selles väljendatakse liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, mida ei saa tõlgendada kitsendavalt".[41] Euroopa Kohus on seega andnud raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 nimetatud mõistele „töötingimused" laia tõlgenduse: ta leidis, et määrava tähtsusega kriteerium otsustamaks, kas meede on töötingimus, on just töötamine, st töösuhe töötaja ja tööandja vahel.[42] Ta järeldas sellest, et töötingimusi kujutavad endast teenistusaastate eest makstav lisatasu,[43] pension (kui see sõltub töösuhtest, mitte ei tulene riiklikust sotsiaalkindlustussüsteemist),[44] hüvitis, millega kompenseeritakse tähtajalise töölepingu õigusvastane kasutamine,[45] ja tähtajaliste töölepingute ülesütlemise etteteatamise tähtaeg.[46] Kohus märkis nimelt kohtuotsuses Nierodzik, et klausli 4 punkti 1 selline tõlgendus, mis jätaks tähtajalise lepingu ülesütlemistingimused nimetatud sätte tähenduses mõiste „töötingimused" määratluse alt välja, tähendaks tähtajalise töölepingu alusel töötajatele diskrimineerimise vastu antud kaitse kohaldamisala piiramist, eirates nimetatud sätte eesmärki.[47] Sarnase järelduse saab minu hinnangul teha mõiste „sama või samalaadne" töö kohta, mille tegemine määratleb tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 nimetatud „võrreldava alatise töötaja": nimetatud sätte tõlgendus, mis jätaks mõiste „võrreldav alatine töötaja" määratlusest välja alatise töötaja, kes ei täida täpselt samu ülesandeid, tähendaks raamkokkuleppe klausli 4 kohaldamisala kitsendamist selle klausli eesmärki eirates. Niisugune tõlgendus jätaks nimelt tähtajalise töötaja, kes peab ennast diskrimineerituks, ilma töötajast, kellega end võrrelda, kuna täidetavad ülesanded ei ole täpselt samad.

39 — Kohtuotsus Kenny jt (C-427/11, EU:C:2013:122, punktid 30 ja 33).

40 — Euroopa Kohus märgib (ja annab seega mõista, et tegemist on asjakohase teguriga), et ta ei tea politsei „liikmete arvu[…], […] kelle tegevus piirdub haldusülesannete täitmisega ja nende arvu[…], kes peavad lisaks täitma operatiivülesandeid, nagu suhtlemine Euroopa Politseiameti (Europol) või Interpoliga". Vt kohtuotsus Kenny jt (C-427/11, EU:C:2013:122, punkt 32).

41 — Kohtuotsus Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 38), kohtuotsus Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 49), kohtumäärus Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 31), kohtumäärus Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punkt 36), kohtuotsus Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 33), kohtuotsus Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 24).

42 — Kohtuotsused Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 35) ja Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 25).

43 — Kohtuotsus Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 48).

44 — Kohtuotsus Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 134).

45 — Kohtuotsus Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 36).

46 — Kohtuotsus Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 29).

47 — Kohtuotsus Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 27).

51. Minu hinnangul toob mõiste „sama või samalaadne” töö lai tõlgendamine kaasa ka selle, et teise, ühisest tegevusest erineva tegevusega tegelemine ei vii järeldusele, et töö ei ole sama või samalaadne, kuna teine tegevus on üksnes lisategevus, mis tähendab, et asjaomane töötaja pühendab sellele vähem aega kui ühisele tegevusele. Samamoodi pelgalt võimalik teine tegevus, mis erineb ühisest tegevusest, ei võimalda minu hinnangul järeldada, et töö ei ole sama või samalaadne. Niisugune lahendus on kooskõlas kohtuotsusega O’Brien, kus Euroopa Kohus leidis, et „ei ole […] võimalik öelda, et täistööajaga kohtunikud ja [osalise tööajaga kohtunikud] ei ole võrreldavas olukorras, kuna tegemist on erinevate karjääridega, sest viimastel on alati võimalik tegutseda advokaadina. Pigem on otsustav asjaolu, kas nende tegevus on sisuliselt kattuv” [48].

52. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab täidetavaid ülesandeid küll samuti arvesse võtma. Sellegipoolest ei või nendest lähtuda mitte selle kindlakstegemisel, kas tähtajaline töötaja teeb võrreldava alatise töötajaga sama või samalaadset tööd, vaid selle kontrollimisel, kas ebavõrdset kohtlemist saab põhjendada objektiivse põhjusega. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 on nimelt ette nähtud kaheetapiline arutluskäik: esiteks tuleb analüüsida, kas asjaomast tähtajalist töötajat koheldakse mõne töötingimuse osas vähem soodsalt kui võrreldavat alatist töötajat; teiseks tuleb kontrollida, kas ebavõrdseks kohtlemiseks esineb objektiivne põhjus.

53. Olgu sellega seoses märgitud, et kui ebavõrdse kohtlemise analüüsimisel viitab Euroopa Kohus „töö iseloomule”, [49] nagu eespool selgus, siis ebavõrdse kohtlemise põhjendatuse analüüsimisel viitab ta „tööülesannete eripära[le], mille täitmiseks tähtajalised lepingud on sõlmitud, ja nimetatud tööülesannete iseloomu[le]” [50]: erinevate sõnade („töö” ja „tööülesanded”) kasutamine annab mõista, et ebavõrdse kohtlemise analüüsimisel tuleb piirduda „töö” – mis on üldtermin – võrdlemisega, samas kui põhjendatuse analüüsimisel tuleb arvesse võtta täidetavaid „tööülesandeid”, mille „eripära” rõhutatakse. Seega ei tohi ebavõrdse kohtlemise analüüsimisel „tööülesandeid” arvesse võtta.

54. Ma rõhutan, et sama tegurit ei või arvesse võtta korraga nii selleks, et esmalt tuvastada ebavõrdne kohtlemine ja seejärel teiseks seda põhjendada. Kui asjaomaste töötajate olukorda võib pidada sarnaseks, tähendab see, et nad teevad sama või samalaadset tööd tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses. Seega ei saa ebavõrdset kohtlemist hiljem põhjendada

48 — Kohtuotsus O’Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 62).

49 — Vt käesoleva ettepaneku punkt 42.

50 — Vt kohtuotsus Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 73): „[objektiivsete põhjuste] mõiste nõuab, et asjaomane ebavõrdne kohtlemine oleks õigustatud täpsete ja konkreetsete asjaoludega, mis iseloomustavad asjassepuutuvat töötingimust konkreetses olukorras, millega seoses see esineb, ning objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel, mis võimaldaksid kontrollida, kas see ebavõrdne kohtlemine on tingitud tegelikust vajadusest ja kas see on sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ning selleks vajalik. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige *tööülesannete eripärast, mille täitmiseks tähtajalised lepingud on sõlmitud, nimetatud tööülesannete iseloomust* või – kui see on asjakohane – liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi täitmise vajadustest” (kohtujuristi kursiiv). Vt samuti kohtuotsus Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 53); kohtuotsus Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 55); kohtumäärus Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 41); kohtumäärus Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punkt 48); kohtuotsus Valenza jt (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 51), ja kohtumäärus Bertazzi jt (C-393/11, EU:C:2013:143, punkt 40).

tehtava töö erineva iseloomuga.[51] Ebavõrdset kohtlemist võib põhjendada tehtava töö erineva iseloomuga vaid juhul, kui sama või samalaadne töö sisustatakse klausli 4 kohaselt nõutava analüüsi kummaski etapis erinevalt: pelgalt „töö iseloom" ebavõrdse kohtlemise tuvastamiseks ja „tööülesannete eripära" selle põhjendamiseks.[52]

55. Alternatiivne lahendus seisneks selles, et tehtavat tööd võetaks arvesse üksnes ebavõrdse kohtlemise tuvastamisel: ebavõrdset kohtlemist saaks seega põhjendada ainult liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi saavutamise vajadustega,[53] mitte töö erineva iseloomuga. Niisugusel juhul oleks võimalik ebavõrdse kohtlemise tuvastamisel arvesse võtta tööülesannete eripära. Selline võimalus ei ole minu hinnangul siiski kooskõlas tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe eesmärgiga, mis on määratletud klausli 1 punktis a ja milleks on parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise. Nagu eespool märgitud, eeldab selline eesmärk nimelt raamkokkuleppe klausli 4 laia tõlgendamist. Sellise tee on valinud ka Euroopa Kohus: kui ta tõlgendab raamkokkuleppe klauslit 4, viitab ta tööülesannete eripärale põhjendatuse analüüsimisel.[54]

56. Seega olen ma seisukohal, et eelotsusetaotluse esitanud kohtule tuleb öelda, et arvestades tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe eesmärke, ei tohi mõistet „sama või samalaadne" töö raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses tõlgendada kitsalt. Seetõttu ei tohi asjaomaste töötajate täidetavate ülesannete eripära võtta arvesse selle kindlakstegemisel, kas nad teevad sama või samalaadset tööd. Seevastu võib seda arvesse võtta selle kontrollimisel, kas ebavõrdseks kohtlemiseks esinevad

51 — Vastab tõele, et Euroopa Kohus on samuti leidnud, et „nende tööülesannete iseloom, mida [asjassepuutuv tähtajaline töötaja] täitis […], ning töökogemus, mille ta seeläbi omandas, [ei ole] ainus tegur, millest lähtuvalt saab objektiivselt õigustada erinevat kohtlemist võrreldes [võrreldava alatise töötajaga]. Esineb veel mitu kriteeriumi, mis võimaldavad kontrollida, kas asjaomase isiku olukord on samalaadne [alatise töötaja] olukorraga" (kohtuotsused Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 69 ja Valenza jt, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 44 ning kohtumäärus Bertazzi jt, C-393/11, EU:C:2013:143, punkt 34).
Vt selle kohta Tobler, C., „The Prohibition of Discrimination in the Union's Layered System of Equality Law: From Early Staff Cases to the *Mangold* Approach", *The Court of Justice and the Construction of Europe: Analyses and Perspectives on Sixty Years of Case-law*, Asser Press, 2013, lk 443–469: „recently, the Court confirmed in another context that the same factual elements may be relevant in the analytically different contexts of comparability and objective justification (Rosado Santana, para. 69), *which is rather confusing*" (lk 464) (kohtujuristi kursiiv).
Sellegipoolest olgu märgitud, et see põhjendus esineb käsitletavates kohtuotsustes *enne* „tööülesannete eripära" puudutavat põhjendust, millele on viidatud käesoleva ettepaneku punktis 53 ja mille kohaselt „tööülesandeid" võetakse arvesse selleks, et teha kindlaks, kas ebavõrdne kohtlemine on põhjendatud. Seetõttu tuleb „tööülesannete eripära" puudutavat põhjendust minu hinnangul käsitada „tööülesannete iseloomu" puudutava põhjenduse täpsustusena.

52 — Kohtujurist Cosmas juhtis sellele aspektile Euroopa Kohtu tähelepanu kohtuasjas Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, mis käsitles ELTL artikli 157 lõike 1 tõlgendamist. Töö iseloomu ja töötingimusi ei või „kasutada kaks korda", see tähendab, et neid ei või kasutada korraga nii tööülesannete võrdlemisel kui ka ebavõrdse kohtlemise põhjendamisel, välja arvatud juhul, kui need määratletakse kummagi kasutamise raames erinevalt. Kohtujurist leidis, et „selleks et kutsealase väljaõppe kriteeriumi kahekordse kasutamise võimalusel oleks mõte, tuleb asuda seisukohale, et sellel kriteeriumil ei ole mõlema kasutamise raames sama sisu". Kõnealuses asjas tegelesid arstid ja diplomeeritud psühholoogid (kes ei olnud seega arstid) sama tegevusega (psühhoteraapia). Kohtujurist tegi ettepaneku võtta kutsealast väljaõpet arvesse nii selle kindlakstegemisel, kas olukorrad on sarnased, kui ka vajaduse korral analüüsimisel, kas erinev kohtlemine on põhjendatud. Ta tegi seega ettepaneku sisustada kutsealase väljaõppe kriteerium kummaski etapis erinevalt: ta leidis, et olukordade sarnasuse saab välistada üksnes juhul, kui kutsealane väljaõpe on „täiesti erinev", samas kui põhjendatusega saab nõustuda juhul, kui kutsealane väljaõpe on lihtsalt „erinev" (kohtujurist Cosmase ettepanek kohtuasjas Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, EU:C:1999:8, punkt 33).
Euroopa Kohus ei lähtunud kohtujuristi väljapakutud vahetegemisest: ta leidis, et olukorrad ei ole sarnased, ega võtnud seega seisukohta põhjendatuse ja selle kriteeriumide küsimuses (kohtuotsus Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, C-309/97, EU:C:1999:241, punkt 20). Ta ei oleks selles küsimuses saanud kohtuotsustes Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punkt 42) ja JämO (C-236/98, EU:C:2000:173, punktid 48 ja 52) väljenduda veel selgemalt.

53 — Vt käesoleva ettepaneku punkt 86.

54 — Olgu märgitud, et „tööülesannete eripära" arvessevõtmine mitte selle tuvastamiseks, kas olukorrad on sarnased, vaid kontrollimaks, kas erinev kohtlemine võib olla põhjendatud, võib kaasa tuua tähtajalise töötaja tõendamiskoormise kergendamise, mis on minu hinnangul kooskõlas tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe eesmärgiga, nagu see on määratletud klausli 1 punktis a. On tõsi, et selles raamkokkuleppes ei ole öeldud midagi tõendamiskoormise jaotuse kohta ja ka raamkokkulepet käsitlevas kohtupraktikas ei ole seda küsimust täpsustatud. Sellegipoolest näib mulle, et tähtajalisel töötajal, kes peab ennast diskrimineerituks, võib olla keeruline tõendada, et ta täidab täpselt samu ülesandeid kui tähtajatu töötaja, kellele on antud eelis, mida talle ei ole antud, eriti kui ta töötab teises asutuses. Järelikult kui nõuda temalt, et ta mitte ei tõendaks, et ta teeb sama või samalaadset tööd, vaid et ta tõendaks, et ta täidab täpselt samu tööülesandeid, võib see praktikas muuta tal keeruliseks tugineda asjaomase raamkokkuleppe klauslist 4 tulenevale kaitsele.

raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses objektiivsed põhjused. Samamoodi ei saa teise, ühisest tegevusest erineva tegevusega tegeliku või pelgalt võimaliku tegelemise alusel jõuda järeldusele, et töö ei ole sama või samalaadne, kuna teine tegevus on üksnes lisategevus, mis tähendab, et asjaomane töötaja pühendab sellele vähem aega kui ühisele tegevusele.

57. Mis puudutab kutsealast väljaõpet, siis sellel saab olukordade sarnasuse tuvastamisel minu hinnangul olla võrreldes töö iseloomuga vaid teisejärguline tähtsus. Minu meelest on nimelt vaieldav seisukoht, millele asus Euroopa Kohus kohtuotsuses Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse ja mille kohaselt arst ja psühholoog ei ole ainuüksi põhjusel, et nende diplomid on erinevad, sarnases olukorras, kui nad teevad täpselt sama tööd.[55] See tähendab lähtumist eeldusest, et kuna neil on erinev kutsealane haridus, on nende töö tegelikult erinev mitte sellepärast, et selle sisu on erinev (tegevus oli sama: psühhoteraapia), vaid kuna seda tehakse erineval viisil. See, kui kindlakstegemisel, kas töö on sama või samalaadne, võtta arvesse mitte ainult töö sisu, vaid ka selle tegemise viisi, ei vasta aga minu meelest tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe eesmärgile, mis nõuab klausli 4 lõike 1 laia tõlgendamist.

58. Käesolevas asjas leiab kaebaja, et teda diskrimineeritakse võrreldes kõigi avalike teenistujatega, kes saavad kolme teenistusaasta lisatasu, mida talle keeldutakse maksmast, ning kelleks on seega alalised ametnikud, ajutised teenistujad ja lepingulised töötajad.

59. Kaebajat ei saa aga pidada olevaks sarnases olukorras kõigi avalike teenistujatega, olenemata nende tegevusest: tema olukord on sarnane ainult nende avalike teenistujate omaga, kes teevad „sama või samalaadset” tööd tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 tähenduses.

60. Sellega seoses väidab Hispaania valitsus, et abiteenistuja ei tee teiste avalike teenistujatega sama või samalaadset tööd, kuna ta teeb spetsiifilist tööd, milleks on usaldus- või erinõustamisülesanded.

61. Selle argumendiga ei saa minu hinnangul nõustuda.

62. Vastab tõele, et vastavalt LEBEP artikli 12 lõikele 1 täidab abiteenistuja „*ainult* sõnaselgelt usaldus- või erinõustamisülesanneteks liigitatud ülesandeid”.[56] Samuti vastab tõele, et selle seaduse artikli 9 lõike 2 kohaselt ei või abiteenistuja täita „ülesandeid, mis eeldavad otsest või kaudset osalemist avaliku võimu teostamises või riigi ja ametiasutuste üldiste huvide kaitsmises”. Tribunal Supremo täpsustas oma 17. märtsi 2005. aasta otsuses, et „ametialane koostöö, mis avaldub ametiasutuse tavapärastes ülesannetes, olgu tegemist väliste ülesannetega, milleks on kodanikele suunatud teenuste osutamine ja politseifunktsioonid, või sisemiste ülesannetega, milleks on puhtalt halduskorralduslikud funktsioonid, peab abiteenistujate puhul olema keelatud”.[57]

63. Sellegipoolest on mul esiteks raske mõista, miks kaebaja tööd võib erinevalt teistest avalikest teenistujatest iseloomustada usaldus: vahetu ülemuse usaldus on kindlasti vajalik ka teiste avalike teenistujate teatud ülesannete täitmiseks.[58] Teiseks, kuigi abiteenistujad ei või eelmises punktis viidatud Tribunal Supremo arvamuse kohaselt täita ametiasutuse tavapäraseid ülesandeid, võivad

55 — Kohtuotsus Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:241, punkt 20): „eelotsusetaotluses sisalduvatest andmetest nähtub, et kuigi psühholoogid ja psühhoterapeutidena töötavad arstid […] näivad tegelevat sama tegevusega, kasutavad nad patsientide ravimisel väga erinevates õppeharudes omandatud teadmisi ja oskusi, millest ühed põhinevad psühholoogiaõpingutel ja teised arstiteaduse õpingutel”. Vt samuti kohtujurist Cosmase ettepanek kohtuasjas Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97, EU:C:1999:8, punkt 35): „isegi kui lähtudes töö sisust näivad nad tegelevat sama tegevusega, s.o psühhoteraapiaga, on neil põhjalikult erinevad teadmised, kogemused ja seega ka ravivõimed ning see mõjutab oluliselt töö tulemust”.

56 — Kohtujuristi kursiiv.

57 — Tribunal Supremo halduskoja 7. osakonna 17. märtsi 2005. aasta otsus, kaebus nr 4245/1999 (ROJ STS 1711/2005).

58 — Kaebaja väidab, et sekretärina ei täida ta „erinõustamisülesandeid”.

alalised ametnikud seevastu täita usaldus- või erinõustamisülesandeid, mis tavaliselt on antud abiteenistujatele. Nimelt nii 2012. aasta riigieelarve seaduse artikli 26 lõikes 4 kui ka 2014. aasta riigieelarve seaduse 22/2013 artikli 24 lõikes 2 on viidatud „[a]lalis[tele] ametnik[ele], kes tava- või erikorras töötavad abiteenistuja teenistuskohal".

64. Seega ei saa ainuüksi Hispaania õigusnormide põhjal välistada, et abiteenistuja teeb teatud avalike teenistujatega sama või samalaadset tööd. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab niisiis kontrollima, kas töö, mida kaebaja tegelikult teeb, ehk kontoritöö on sama või samalaadne tööga, mida teevad teatud tähtajatud avalikud teenistujad.

65. Olgu sellega seoses meenutatud, et kaebaja on Consejo de Estado alalise liikme, kes ühtlasi on selle teise osakonna president, sekretariaadi juhataja.

66. Consejo de Estado teises osakonnas on teisigi sekretäre. Nimelt, kuivõrd kaebaja on teise osakonna sekretariaadi juhataja, on seal järelikult mitu sekretäri. Samuti on kindlasti teisigi sekretäre Consejo de Estado teistes osakondades. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab seega kontrollima, kas need sekretärid töötavad erinevalt kaebajast tähtajatu töölepingu alusel. Kui see on nii, tuleb nende tööd minu hinnangul pidada kaebaja tööga samaks või samalaadseks.

67. On võimalik, et kaebajal kui „sekretariaadi juhatajal" ja tavalistel sekretäridel, kes ei juhi sekretariaati, on mõnevõrra erinevad ülesanded. Näiteks võib kaebaja vastutada teise osakonna presidendi ajakava ja Consejo de Estado teiste osakondadega tehtava koostöö haldamise eest ehk ülesannete eest, mida tavalised sekretärid ei täida. Mulle näib siiski, et sekretariaadi juhataja ja tavaliste sekretäride ülesannete selliseid erinevusi tuleb arvesse võtta mitte selle kindlakstegemisel, kas nad teevad „sama või samalaadset" tööd ehk kas nad on sarnases olukorras, vaid selle kontrollimisel, kas erinev kohtlemine võib olla põhjendatud.

68. Sellegipoolest ei saa välistada, et kõik Consejo de Estado sekretärid, olenemata sellest, kas nad juhivad sekretariaati või mitte, töötavad tähtajalise töölepingu alusel. Kui see on nii, ei saa sellest minu hinnangul järeldada, et kaebaja suhtes ei või kohaldada tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslit 4. Klausli 3 lõike 2 teises lauses on nimelt sätestatud, et „[k]ui samas asutuses ei ole võrreldavat alatist töötajat, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale". Consejo de Estadot võib minu meelest pidada avalikus sektoris võrdväärseks asutusega. Millisest isikuteringist võrreldavat alatist töötajat otsida, kui ühtegi sellist töötajat Consejo de Estados ei ole: kas tegemist peaks olema teiste Hispaania nõuandvate organite sekretäridega, Hispaania kohtute sekretäridega või Hispaania ametiasutuste – olgu need siis kohtud või mitte – sekretäridega?

b) Aluseks võetav isikutering, kui samas asutuses puudub võrreldav alatine töötaja

69. Kohtuotsuses Valenza, kohtumääruses Bertazzi ja kohtuotsuses Nierodzik pidas Euroopa Kohus võrreldavateks alatisteks töötajateks isikuid, kes töötavad samas reguleerivas asutuses (Itaalia konkurentsiamet ning Itaalia elektri- ja gaasihindu reguleeriv asutus)[59] või samas avalik-õiguslikus haiglas[60]. Kuigi Euroopa Kohus ei põhjendanud neid valikuid, näib, et sama reguleerivat asutust või sama haiglat võib avalikus sektoris pidada võrdväärseks tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 esimeses lauses viidatud „sama asutusega".

59 — Kohtuotsus Valenza jt (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 43) ja kohtumäärus Bertazzi jt (C-393/11, EU:C:2013:143, punkt 33).

60 — Kohtuotsus Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 32).

70. Siiski pidas Euroopa Kohus kohtumäärustes Montoya Medina ja Lorenzo Martínez ning kohtuotsuses Rosado Santana võrreldavateks alatisteks töötajateks Alicante ülikooli doktorikraadiga abiõppejõu puhul „[sama] autonoomse piirkonna ülikooli teaduskonnas doktorikraadiga lepingulisi õppejõude”[61]. Muu kui ülikooli professori puhul, kes on töötanud Castilla-Leóni autonoomse piirkonna avalik-õiguslikus haridusasutuses, pidas Euroopa Kohus võrreldavateks töötajateks „[sama] autonoomse piirkonna muu kui ülikooli teaduskonna” alatisi ametnikke[62]. Andaluusia autonoomse piirkonna ajutise teenistuja puhul pidas Euroopa Kohus võrreldavateks töötajateks sama autonoomse piirkonna sama kategooria alalisi ametnikke[63]. Kuigi ka siin ei selgitanud Euroopa Kohus oma valikuid, näib, et neid töötajaid ei saa pidada samasse asutusse või võrdväärsesse avalik-õiguslikku asutusse kuuluvaks: kui Euroopa Kohus oleks seda soovinud, oleks ta nendeks pidanud sama ülikooli või sama haridusasutuse töötajaid.

71. Seevastu olgu märgitud, et asjaomaste töötajate töötingimusi reguleeris eespool punktis viidatud kohtuasjades sama õigusakt või sama seadusandja õigusakt. Valencia autonoomse piirkonna doktorikraadiga abiõppejõudude ja doktorikraadiga lepinguliste õppejõudude töötingimusi reguleeris nimetatud autonoomse piirkonna valitsuse sama dekreet[64]. Castilla-Leóni autonoomse piirkonna ajutiste ja alaliste teenistujate töötasu reguleeris sama Hispaania seadus (LEBEP, kõne all käesolevas kohtuasjas) ja selle autonoomse piirkonna sama iga-aastane dekreet[65]. Andaluusia autonoomse piirkonna ajutiste ja alaliste teenistujate tööstaaži arvutamine – kuigi seda reguleeris ilmselt kaks õigusakti – kuulus Hispaania seadusandja pädevusse.[66] Näib, et järelikult tahtis Euroopa Kohus nendes kohtuasjades määratleda aluseks võetava isikuteringi selliselt, et see hõlmab töötajaid, kelle töötingimusi reguleerib sama õigusakt või sama võimuorgani õigusakt nagu selle tähtajalise töötaja puhul, kes peab ennast diskrimineerituks.

72. Aluseks võetava isikuteringi sellist määratlust saab selgitada põhjenduskäiguga, mis on sarnane Euroopa Kohtu poolt kohtuotsuses Lawrence esitatuga[67]. Selles otsuses leidis Euroopa Kohus, et ELTL artikli 157 lõige 1 kuulub kohaldamisele vaid isikute suhtes, kes töötavad sama tööandja juures. Nimelt, kui asjaomased töötajad töötavad erinevate tööandjate juures, ei saa erinevusi tasustamisel omistada üheleainsale allikale. Järelikult puudub üksus, kes vastutab ebavõrdsuse eest ja kes suudaks taastada võrdse kohtlemise. Eespool punktis 70 viidatud kohtuasjades sai aga töötingimused omistada samale allikale, olgu siis tegemist asjaomase autonoomse piirkonna valitsuse või Hispaania seadusandjaga. Pealegi täpsustab Euroopa Kohus otsuses Lawrence, et erinevusi tasustamisel saab üheleainsale allikale omistada kolmel juhul: kui erinevused „otseselt tulenevad *õigusnormidest* või kollektiivlepingust, samuti juhul, kui tööd tehakse samas era- või avalik-õiguslikus asutuses või teenistuses”[68]. Euroopa Kohtu hinnangul saab seadusandjat seega pidada üheksainsaks allikaks, lubades võrrelda kõiki töötajaid, kelle tasustamise korra ta see seadusandja on kindlaks määranud.

73. Aluseks võetava isikuteringi niisugune määratlus leiab kinnitust ka tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 teises lauses. Selles on ette nähtud, et kui puudub võrreldav alatine töötaja samas asutuses, toimub võrdlus vastavalt riigi seadustele. Kui aga võrreldavateks alatisteks töötajateks pidada töötajaid, kelle töötingimusi reguleerib sama seadus nagu asjaomase tähtajalise töötaja puhul, siis tähendab see aluseks võetava isikuteringi määratlemist vastavalt riigi seadustele.

61 — Kohtumäärus Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 39).

62 — Kohtumäärus Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punkt 46).

63 — Kohtuotsus Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punktid 67 ja 83).

64 — Kohtumäärus Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 13).

65 — Kohtumäärus Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punktid 10–17).

66 — Kohtuotsus Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punktid 10–12).

67 — Kohtuotsus Lawrence jt (C-320/00, EU:C:2002:498, punkt 18). Vt samuti kohtuotsus Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18, punkt 46).

68 — Kohtuotsus Lawrence jt (C-320/00, EU:C:2002:498, punkt 17). Kohtujuristi kursiiv.

74. Seega näib, et kui ühtegi võrreldavat alatist töötajat ei ole võimalik leida samas asutuses, tuleb vastavat isikut otsida töötajate hulgast, kelle töötingimusi võib pidada lähtuvaks samast allikast. Niisugune lahendus avalikus sektoris, kus töötingimused määrab avalik võim,[69] võimaldab aluseks võetavale isikuteringile anda laia määratluse, mis on kooskõlas tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe eesmärkidega. Ma teen üheainsa reservatsiooni lähenemisviisi suhtes, mida Euroopa Kohus järgis eespool punktis 70 nimetatud kohtuasjades: minu arvates tuleb raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 sõnastuse järgimiseks kindlaks teha, kas võrreldav alatine töötaja on olemas samas asutuses, see tähendab avaliku sektori puhul samas ametiasutuses, samas haldusasutuses või samas teenistuses, enne kui niisugust töötajat otsida nende seast, kelle töötingimusi võib pidada lähtuvaks samast allikast.

75. Käesolevas asjas tuleb võrreldavat alatist töötajat seega kõigepealt otsida Consejo de Estadost. Kui Consejo de Estados ühtegi niisugust töötajat ei ole, tuleb teda otsida nende töötajate hulgast, kelle töötingimusi reguleeritakse LEBEP-ga (milles on kindlaks määratud alaliste ametnike tasustamine ja täpsustatud, et alaliste ametnike korda kohaldatakse üldjuhul abiteenistujatele) ning riigieelarve seadustes (milles on kindlaks määratud abiteenistujate tasustamine ja välistatud vaidlusalune kolme teenistusaasta lisatasu): abiteenistujate ja ametnike tasustamise tingimustel on sama allikas, nimelt Hispaania seadusandja. Näib, et kui Consejo de Estados puudub võrreldav alatine töötaja, tuleb teda otsida kõigepealt teiste Hispaania nõuandvate organite ja Hispaania kohtute sekretäride hulgast. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 kohaselt on nimelt nõutav, et vastavat töötajat otsitakse sama asutuse piires, see tähendab võimalikult väikesest isikuteringist, enne kui aluseks võetavat isikuteringi laiendatakse. Seetõttu näib see, kui kõigepealt otsida töötajat teistest Hispaania nõuandvatest organitest ja Hispaania kohtutest, enne kui vajaduse korral laiendada otsingut teiste asutuste ametnikele, olevat kooskõlas raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 mõttega.

76. Olles märkinud, milliste alatiste töötajatega ja millistel tingimustel tuleb kaebaja olukorda võrrelda, keskendun ma allpool analüüsile, kas kaebajat on vähem soodsalt koheldud.

2. Erinev kohtlemine

77. Põhikohtuasi puudutab LEBEP artiklis 23 ette nähtud kolme teenistusaasta lisatasu maksmist.

78. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 kohaselt on keelatud tähtajaliste töötajate diskrimineerimine töötingimuste osas. Euroopa Kohus on aga leidnud, et teenistusaastate eest makstav lisatasu kujutab endast selle sätte tähenduses „töötingimust”.[70] Kohtuotsuses Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres käsitles Euroopa Kohus muu hulgas kolme teenistusaasta lisatasu, mis on põhikohtuasjas kõne all (kuigi selles kohtuasjas olid kaebajad ajutised teenistujad, samas kui M. J. Regojo Dans on abiteenistuja).[71]

69 — Olgu sellega seoses märgitud, et aluseks võetava isikuteringi määratlemine nii, et see hõlmab töötajaid, kelle töötingimusi võib pidada lähtuvaks ühestainsast allikast, võib erasektoris kaasa tuua piiratud isikuteringi määratlemise. Nii on tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõikes 2 sätestatud, et samas asutuses võrreldava alatise töötaja puudumise korral tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel: kui kehtiv kollektiivleping on ettevõtja kollektiivleping, on aluseks võetav isikutering piiratud asjaomase ettevõtja töötajatega. Lisaks võib aluseks võetava isikuteringi määratlemine töötingimuste allikast lähtuvalt viia selleni, et sama töö korral (sekretär) on erasektori töötajate puhul (erasektoris tähtajalise lepinguga sekretäride puhul sama ettevõtja tähtajatu lepinguga sekretärid, kuna kehtivaks kollektiivlepinguks on ettevõtja leping) isikutering kitsam kui avaliku sektori töötajate puhul (avalikus sektoris tähtajalise lepinguga sekretäride puhul tähtajatu lepinguga sekretärid avalikus teenistuses tervikuna). Siiski tulenevad niisugused tagajärjed minu arvates tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 teise lause sõnastusest. Selles on ette nähtud võrdlemine kehtiva kollektiivlepingu alusel või vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale: selle kohaselt võivad liikmesriigid aluseks võetava isikuteringi seega vabalt määratleda.

70 — Kohtuotsused Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punktid 47 ja 48), ning Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 50) ning kohtumäärused Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, punkt 32) ja Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punkt 37).

71 — Kohtuotsus Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 20).

79. LEBEP artikli 23 punktis b on ette nähtud, et alalistel ametnikel on õigus saada kolme teenistusaasta lisatasu, mis on määratletud „teenistusgrupi igale tasemele või tasemete puudumise korral igale teenistusgrupile iga kolmeaastase teenistusperioodi kohta määratud kindla[…] summa[na]". LEBEP artikli 25 lõikes 1 on sätestatud, et ajutised teenistujad saavad kolme teenistusaasta lisatasu. Seevastu 2012. aasta riigieelarve seaduse artikli 26 lõikes 4, mis reguleerib abiteenistujate tasustamist, ei ole kolme teenistusaasta lisatasu mainitud: seega abiteenistujad seda ei saa, nagu eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab.

80. Järelikult koheldakse abiteenistujat, kes – nagu eespool ilmnes – on „tähtajaline" töötaja tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 3 lõike 1 tähenduses ja kes vaidlusalust lisatasu ei saa, erinevalt alalistest ametnikest, kes seda lisatasu saavad ja kelle puhul puudub vaidlus selle üle, et nad on alatised töötajad.

81. Seevastu ajutised teenistujad, kes saavad vaidlusalust lisatasu, on tähtajalised ametnikud.[72] Abiteenistujate ja ajutiste teenistujate erinev kohtlemine ei kuulu seega tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 kohaldamisalasse, mille kohaselt tähtajalisi töötajaid ei tohi kohelda vähem soodsalt kui võrreldavaid alatisi töötajaid.[73]

82. Samamoodi saab lepinguliste töötajate erinev kohtlemine toimuda ainult võrreldes töötajatega, kes töötavad tähtajatu töölepingu alusel (LEBEP artikli 8 lõike 2 punktis c on nimelt ette nähtud, et lepinguliste töötajate lepingud on kas tähtajatud või tähtajalised) ja kes saavad vaidlusalust lisatasu.

83. Olles analüüsinud erineva kohtlemise esinemist, kaalun ma nüüd, kas see on põhjendatud.

C. *Kolmas eelotsuse küsimus*

84. Kolmanda küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul selgitada, kas abiteenistuja vaba ametisse nimetamise ja tema teenistussuhte vaba lõpetamise kord kujutab endast tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses objektiivset põhjust ebavõrdseks kohtlemiseks.

72 — Kohtuotsuses Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 et C-456/09, EU:C:2010:819) leidis Euroopa Kohus, et tähtajalist tööd käsitlev raamkokkulepe on kohaldatav Hispaania ajutistele teenistujatele (kelle töötingimusi reguleeris samamoodi nagu käesolevas kohtuasjas LEBEP).

73 — Olgu rõhutatud, et olukord, mille Euroopa Kohus peab käesolevas kohtuasjas lahendama, erineb sellest, mille kohta tehti kohtumäärus Rivas Montes (C-178/12, EU:C:2013:150).
Selles kohtumääruses käsitles Euroopa Kohus Hispaania õigusnormi, milles oli alalistele ametnikele teenistusaastate eest makstava lisatasu arvutamisel ette nähtud, et võetakse arvesse kõiki varasemaid teenistusperioode, olenemata sellest, millises ametiasutuses need on täitunud. Samas sättes oli lepinguliste töötajate puhul seevastu ette nähtud, et arvesse võetakse ainult samas ametiasutuses töötatud teenistusaega. Euroopa Kohus leidis, et tal puudub pädevus otsustada, kas kõnealune Hispaania õigusnorm on tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausliga 4 kooskõlas. Ta märkis, et lepingulised töötajad töötavad kas tähtajalise või tähtajatu töölepingu alusel ja et kõiki lepingulisi töötajaid koheldakse samamoodi (arvesse võeti ainult samas ametiasutuses töötatud aega). Ta järeldas sellest, et väidetav erinev kohtlemine põhines mitte töösuhte tähtajalisusel või tähtajatusel, vaid töösuhte õiguslikul laadil (kas tegemist on alalise ametniku või lepingulise töötajaga). Selline erinev kohtlemine ei kuulu seega liidu õiguse kohaldamisalasse.
Kohtumääruses Rivas Montes, kus tähtajaline lepinguline töötaja tugines klauslile 4, ei olnud kõik lepingulised töötajad aga tähtajalised, vaid osa töötas tähtajatu töölepingu alusel, kuid sellegipoolest koheldi kõiki samamoodi. Seevastu käesolevas kohtuasjas, kus abiteenistuja tugineb klauslile 4, on kõik abiteenistujad tähtajalised; ja neid kõiki koheldakse samamoodi (mitte ühelgi neist ei ole õigust vaidlusalusele lisatasule).
Igal juhul on lahendus, mille Euroopa Kohus leidis kohtumääruses Rivas Montes, minu hinnangul vaieldav. Nimelt, kuna kaebaja töötas tähtajaliselt ja osa alatisi töötajaid (alalised ametnikud) said soodustuse, mida kaebaja ei saanud, oleks minu meelest olnud soovitav asuda seisukohale, et esineb ebavõrdne kohtlemine, mis on tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 kohaselt keelatud. R. Rivas Montesele klausli 4 kohaldamisest keeldumine, nagu Euroopa Kohus seda tegi, tähendab, et on nõutav, et *kõik* võrreldavad alatised töötajad (alalised ametnikud ja tähtajatud lepingulised töötajad), mitte ainult *teatud* võrreldavad alatised töötajad (alalised ametnikud) saaksid soodustuse, mida ei saa tähtajaline töötaja, kes peab ennast diskrimineerituks. Siin on minu hinnangul tegemist klausli 4 kitsendava tõlgendamisega, kuigi raamkokkuleppe eesmärgid ja kasulik mõju nõuavad, et seda klauslit tõlgendataks laialt. Lõpuks olgu märgitud, et kohtumääruses Vino, millele Euroopa Kohus tugines kohtumääruses Rivas Montes, ei võinud ükski alatine töötaja saada eelist, mida nõudis hageja, kuna see eelis seisnes kohustuses märkida tähtajalises töölepingus põhjus, miks leping on sõlmitud tähtajalisena (kuna niisuguse märke ärajätmine toob kaasa töölepingu ümberkvalifitseerimise tähtajatuks). Seega oli tõepoolest tegemist teatud tähtajaliste töötajate erineva kohtlemisega (nende, kes nagu hageja töötasid Itaalia postiasutustes, mille reguleerivas õigusaktis oli ette nähtud, et töölepingus ei pea märkima põhjust, miks leping on sõlmitud tähtajalisena) võrreldes teiste tähtajaliste töötajatega (nendega, kelle suhtes kohaldati üldnorme ehk kelle lepingus pidi olema märgitud põhjus, miks leping on tähtajaline). Vt kohtumäärus Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, punktid 15, 16 ja 57).

85. Raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 on sätestatud, et tähtajalisi töötajaid ei tohi töötingimuste osas kohelda vähem soodsalt kui võrreldavaid alatisi töötajaid, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.

86. Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale tuleb mõistest objektiivsed põhjused aru saada nii, et see ei võimalda erinevat kohtlemist põhjendada asjaoluga, et erinev kohtlemine on ette nähtud üldise ja abstraktse siseriikliku normiga nagu seadus või kollektiivleping. Erinev kohtlemine peab olema põhjendatud täpsete ja konkreetsete asjaoludega, mis iseloomustavad asjassepuutuvat töötingimust konkreetses olukorras, mille konteksti see asetub, ning objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel. Lisaks peab see järgima proportsionaalsuse põhimõtet ehk olema tingitud tegelikust vajadusest ja olema sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ning selleks vajalik. Tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses „objektiivsed põhjused" võivad tuleneda muu hulgas „tööülesannete eripärast, mille täitmiseks tähtajalised töölepingud on sõlmitud", ning „liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi saavutamise vajadustest". [74]

87. Abiteenistujatele omane kord, mille kohaselt nende ametisse nimetamine ja teenistussuhte lõpetamine on vaba, ei saa olla „objektiivne põhjus" tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses. Väljakujunenud kohtupraktikast nähtub nimelt, et kui tunnistada, et üksnes ajutise iseloomuga töösuhe on tähtajalise lepinguga ja tähtajatu lepinguga töötajate erineva kohtlemise õigustamiseks piisav, võtaks see direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe eesmärkidelt sisu ning tooks endaga kaasa tähtajalise lepinguga töötajate ebasoodsa olukorra säilimise. [75]

88. Seevastu eesmärk tasuda töötajatele nende lojaalsuse eest, makstes neile vaidlusalust lisatasu, on minu hinnangul sotsiaalpoliitika eesmärk, millega võib ebavõrdset kohtlemist põhjendada, nagu väidab ka Hispaania valitsus. Lisaks peab siseriiklik meede siiski olema eesmärgi saavutamiseks sobiv ja proportsionaalne. Meenutan, et kaebaja, kes on olnud 31,5 aastat Hispaania avalikus teenistuses, ei ole kunagi vaidlusalust lisatasu saanud. Seetõttu kahtlen ma meetme proportsionaalsuses.

89. Mis puudutab tööülesannete eripära, siis nagu eespool märgitud, on see „objektiivne põhjus" tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kindlaks teha, kas kaebaja täidetavad ülesanded võivad anda alust vaidlusaluse lisatasu maksmisest keeldumiseks. Sellegipoolest olgu märgitud, et kui kaebaja ülesanded erinevad teiste sekretäride omadest, seisnevad need korralduslike ja juhtimisülesannete tõttu sellise pädevuse teostamises, mida teistel sekretäridel ei ole. Mul on seega raske mõista, kuidas lisaülesannete täitmine võiks põhjendada lisatasu maksmisest keeldumist.

IV. **Ettepanek**

90. Kõiki eespool toodud kaalutlusi arvestades teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Tribunal Supremo esitatud eelotsuseküsimustele järgmiselt:

1) Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta, mis on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, klausli 2 lõiget 1 ja klausli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et töölepingu või töösuhte määratlemine kuulub liikmesriikide pädevusse. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab siiski veenduma, et niisuguse määratluse tagajärjel ei jäeta abiteenistujate kategooriat raamkokkuleppega pakutava kaitse alt

74 — Kohtuotsus Valenza jt (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punktid 50 ja 51) ja kohtumäärus Bertazzi jt (C-393/11, EU:C:2013:143, punktid 39 ja 40).

75 — Kohtuotsus Valenza jt (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 52) ja kohtumäärus Bertazzi jt (C-393/11, EU:C:2013:143, punkt 41).

meelevaldselt välja. Abiteenistujad peavad nimelt sellise kaitse saama, kui nende suhe ametiasutusega ei ole oluliselt erinev Hispaania õiguse alusel töötajate kategooriasse kuuluvate isikute ja nende tööandjate vahelisest töösuhtest.

2) Raamkokkuleppe klausli 3 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et objektiivseks tingimuseks, mis määrab kindlaks töösuhte lõpu, on töötaja teenistussuhte automaatne lõppemine vahetu ülemuse teenistussuhte lõppemise tõttu, kuigi töösuhe võib lõppeda ka pelgalt vahetu ülemuse otsuse alusel.

3) Hindamaks, kas töötajad teevad „sama või samalaadset" tööd raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 tähenduses, tuleb välja selgitada, kas kõiki tegureid, nagu töö iseloomu, väljaõppe- ja töötingimusi, arvesse võttes võib nende töötajate olukorda pidada sarnaseks. Arvestades raamkokkuleppe eesmärke, ei tohi mõistet „sama või samalaadne" töö tõlgendada kitsalt. Selle kindlakstegemisel, kas töötajad teevad „sama või samalaadset" tööd, ei tohi seega arvesse võtta nende tööülesannete eripära, mille täitmiseks tähtajaline leping on sõlmitud, ega tööülesannete iseloomu. Samuti ei tohi arvesse võtta teise, ühisest tegevusest erineva tegevusega tegelikku või pelgalt võimalikku tegelemist, kuna teine tegevus on ühise tegevusega võrreldes üksnes lisategevus.

4) Raamkokkuleppe klausli 3 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et kui samas ametiasutuses või haldusasutuse samas teenistuses ei ole võrreldavat alatist töötajat, tuleb vastavat isikut otsida alatiste töötajate hulgast, kelle töötingimused on kindlaks määranud sama isik või organ ja kes teevad sama või samalaadset tööd.

5) Raamkokkuleppe klausli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et teenistusaastate eest makstav lisatasu kuulub selle sätte tähenduses mõiste „töötingimus" alla.

6) Kord, mille kohaselt tähtajaliste töötajate ametisse nimetamine ja teenistussuhte lõpetamine on vaba, ei saa olla raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses objektiivne põhjus ebavõrdseks kohtlemiseks. Seevastu eesmärk tasuda ametiasutuse töötajatele nende lojaalsuse eest kujutab endast sellist objektiivset põhjust. Keeldumist maksta teenistusaastate eest lisatasu töötajale, kes on ametiasutuse teenistuses olnud enam kui 30 aastat, ei saa siiski käsitada niisuguse eesmärgi saavutamiseks sobivana. Mis puudutab nende tööülesannete eripära, mille täitmiseks tähtajaline leping on sõlmitud, ja tööülesannete iseloomu, siis need kujutavad endast „objektiivset põhjust" raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses. Tähtajalise töötaja poolt sellise pädevuse teostamisega, mida võrreldaval alatisel töötajal ei ole, ei saa esimese vähem soodsat kohtlemist siiski põhjendada.