KOHTUJURISTI ETTEPANEK
ELEANOR SHARPSTON
esitatud 12. mail 2011 [1]

1. Käesoleva eelotsusetaotlusega palutakse Euroopa Kohtul taas kord tõlgendada 18. märtsil 1999 sõlmitud Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe"), mis on esitatud direktiivi 1999/70 (edaspidi „direktiiv") lisas. [2]

2. Käesolevas kohtuasjas on kõne all avalike teenistujate edutamiskorda reguleerivates eeskirjades sisalduva sätte ühilduvus raamkokkuleppe klausliga 4. Kõnealune säte nägi ette, et kandidaadid pidid nimetatud korra kohaselt edutamise õiguse saamiseks olema teatava aja töötanud avalikus teenistuses alalise ametnikuna. Seega ei saanud seda õigust avaliku teenistuse töötajad, kes olid töötanud tähtajalise töölepingu alusel.

1 – Algkeel: inglise.

2 – 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 (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368).

Õiguslik raamistik

Euroopa Liidu õigus

3. Raamkokkuleppe preambuli teine lõik sätestab:

„Käesoleva kokkuleppe pooled [ETUC, UNICE ja CEEP] tunnistavad, et määramata tähtajaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhte vorm tööandjate ja töötajate vahel. Samuti tunnistavad nad, et teatavatel juhtudel vastavad tähtajalised töölepingud nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele."

4. Raamkokkuleppe klausel 1 sätestab:

„Käesoleva raamkokkuleppe eesmärk on:

a) parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise;

[…]"

5. Raamkokkuleppe klausel 3 sätestab:

1. Käesolevas kokkuleppes tähendab „tähtajaline töötaja" isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhte lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine.

2. Käesolevas kokkuleppes tähendab „võrreldav alatine töötaja" töötajat, kellel on samas asutuses määramata tähtajaga tööleping või töösuhe, mis on sõlmitud sama või samalaadse töö või tegevuse kohta, võttes arvesse erialast ettevalmistust ja oskusi. [...]"

6. Raamkokkuleppe klausel 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte" sätestab:

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

[...]

4. Eriliste 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."

7. Raamkokkuleppe klausli 8 lõige 5 sätestab:

„Käesoleva kokkuleppe kohaldamisest tulenevad vaidlused ja kaebused lahendatakse kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute ja praktikaga."

Siseriiklikud õigusnormid

8. Eelotsusetaotluses on märgitud, et peale direktiivi ja raamkokkuleppe tugineb F. J. Rosado Santana a) Hispaania põhiseaduse artiklile 14, mis näeb ette võrdse kohtlemise põhimõtte, ja b) avalikus teenistuses

varem töötatud aastate tunnustamise seaduse 70/1978 (edaspidi „seadus 70/1978") artiklile 1, mis sätestab:

„1. Riigi-, kohalike omavalitsuste, institutsioonide, õigusasutuste, töövaidlusi lahendavate kohtute ja sotsiaalkindlustusasutuste ametnike puhul tunnustatakse vahet tegemata kogu nende varasemat teenistust kõikides nimetatud ametiasutustes, enne vastavate korpuste, teenistusastmete või kohtade loomist või nende tööle asumist nendes, samuti nende ametnike praktikaaega, kes on avalikku teenistusse vastuvõtu katsed edukalt läbinud.

2. Tegelikuks teenistuseks loetakse vahet tegemata kogu teenistust eelmises punktis märgitud ametiasutustes, nii koosseisuvälise teenistujana (tähtajaliselt või ametniku asendamiseks) kui ka haldus- või töölepingu alusel, olenemata sellest, kas kõnealused lepingud on või ei ole kirjalikult vormistatud."

9. Lisaks on eelotsusetaotluses märgitud, et Junta de Andalucía (Andaluusia autonoomse piirkonna valitsus, edaspidi „Junta") vaidlustab põhikohtuasjas seaduse 70/1978 kohaldatavuse, väites, et Hispaania kohtupraktika kohaselt ei kohaldata seda seadust avaliku teenistuse töökohtade täitmiseks teenete alusel toimuva valikumenetluse raames.

10. Ka Hispaania valitsus väidab oma kirjalikes märkustes, et seadus 70/1978 ei ole kohaldatav. Sellega seoses viitab ta omalt poolt avaliku teenistuse reformi käsitleva 2. augusti 1984. aasta seaduse 30/1984 lisasättele 22. See näeb ette teatavad eeltingimused, mis peavad olema täidetud avaliku teenistuse töötajate edutamiseks Hispaania avaliku teenistuse karjääristruktuuri D-rühmast C-rühma. Üks neist eeltingimustest on kümneaastane töökogemus D-rühma ametnikuna. Junta märgib, et kõnealune säte sisaldub konkreetselt ka Andaluusia autonoomse piirkonna valitsuse 9. jaanuari 2002. aasta määruses nr 2/2002, mille artikli 32 lõige 2 on sõnastatud sellega sarnaselt.

11. Hispaania valitsus viitab ka 12. aprilli 2007. aasta seadusele 7/2007 avalike teenistujate põhimääruse kohta. Selle artikkel 10 käsitleb koosseisuväliseid teenistujaid ja sisaldab sätteid, mis reguleerivad nende ametisse nimetamist, nende töökohustusi ja nende ametiaja lõpetamist. [3]

12. Järgmiseks on eelotsusetaotluses käsitletud Tribunal Constitucionali praktikat. Selgub, et nimetatud kohtu praktika kohaselt ei pruugi samu ülesandeid täitvate koosseisuväliste teenistujate ja ametike palgaerinevused

3 – Hispaania valitsuse kirjalikes märkustes sisalduvast materjalist ei nähtu, kas see seadus sisaldab ka sätteid, mis reguleerivad olukordi, kui koosseisuväline teenistuja saab ametnikuks.

olla vastuolus Hispaania põhiseaduse artiklis 14 ette nähtud võrdse kohtlemise põhimõttega. Seega võib erinev õiguslik kohtlemine olla põhiseadusega kooskõlas.

13. Lõpetuseks on eelotsusetaotluses märgitud, et väga paljud (kuid mitte kõik) Hispaania kohtud on seisukohal, et kui avaliku teenistuse konkursi teade näeb ette eeskirjad näiteks ametikohale sobivuse kohta, kujutavad need eeskirjad endast selle konkursimenetluse „seadust". Kui kandidaat ei vaidlusta neid eeskirju ettenähtud aja jooksul, ei saa ta hiljem enda saavutatud tulemuse vaidlustamiseks väita, et need olid ebaseaduslikud.

14. Hispaania valitsuse kirjalike märkuste kohaselt tuleneb sellest kohtupraktikast, et avaliku teenistuse konkursil osaleval kandidaadil on valikumenetluse vaidlustamiseks ainult kaks võimalust. Esiteks, kui ta ei ole nõus valikumenetluse tingimustega, peabki ta vaidlustama need. Kui ta aga ei ole nõus sellega, kuidas valikumenetlus läbi viidi, peab ta vaidlustama selle korraldamise. Ta ei saa aga vaidlustada valikumenetluse tingimusi kaudselt, s.o selle korraldamise vaidlustamise kaudu. Vastavalt 13. juuli 1998. aasta seadusele 29/1998 haldusvaidluste kohta oleks sellises olukorras, mis on kõne all põhikohtuasjas, tulnud valikumenetluse tingimused vaidlustada kahe kuu jooksul alates konkursiteate avaldamisest. Seega oleks käesolevas asjas mis tahes vaidlustamine pidanud toimuma hiljemalt 17. märtsil 2008.

Asjaolud, menetlus põhikohtuasjas ja eelotsuse küsimused

15. F. J. Rosado Santana, kes on põhikohtuasjas kaebuse esitaja, astus Juntaga töösuhtesse esimest korda 19. mail 1989, kui ta võeti tööle tähtajaliselt. See töösuhe lõppes 27. mail 2005. 28. mail 2005 sai ta tähtajatu töölepinguga ametnikuks.

16. Eelotsusetaotluses on märgitud, et Junta alla kuuluva Consejería de Justicia y Administración Pública (õigus- ja haldusnõukogu) 17. detsembri 2007. aasta määrusega oli sisese edutamissüsteemi alusel välja kuulutatud valikumenetlus avaliku teenistuse töötajate edutamiseks selle asutuse üldkorpuse ametnikeks (edaspidi „konkursiteade"). Konkursiteate teise põhitingimuse punktis 1.b on kandidaatidele sätestatud nõue, et „[n]eil on olemas või on võimalik omandada bakalaureusekraad Bachiller Superior [...], või

teise võimalusena neil on 10 aastat tööstaaži ametnikuna D-rühma kuuluvates korpustes või 5 aastat tööstaaži ja nad on läbinud erikursuse, mida nimetatakse Instituto Andaluz de Administración Pública (Andaluusia Avaliku Halduse Instituut) 4. juuli 2002. aasta otsuses, millega kuulutatakse välja kvalifikatsioonikonkurss Andaluusia autonoomse piirkonna valitsuse D-rühma korpusest asutusesisese edutamise korras C-rühma korpuse ametnikuks saamiseks [...]"

17. Tingimust, mis nõuab 10 aastat tööstaaži D-rühma ametnikuna, nimetan edaspidi „vaidlustatud tingimuseks".

18. Kuigi eelotsusetaotluses ei ole esitatud kõiki konkursiteate teise põhitingimuse punktis 1.b sätestatud tingimusi, on Junta püüdnud seda teha oma kirjalikes märkustes. Nende kohaselt oli kõnealuses punktis lisaks eespool esitatule sätestatud järgmist:

„[...] tööstaaž, [...] mis on omandatud ametnikuna avaliku halduse muudes valdkondades, [...] võetakse tööstaaži arvutamisel arvesse [...] Arvesse ei võeta aga tööstaaži, mis on omandatud ajutise või koosseisuvälise teenistujana mõnes muus avaliku halduse valdkonnas, või muud sarnast varasemat tööstaaži."

19. Konkursiteade avaldati Junta 16. jaanuari 2008. aasta *Boletín Oficial*'is (ametlik teataja).

20. Kuigi eelotsusetaotlus ei ole selles osas täielikult selge, jääb mulje, et F. J. Rosado Santana oleks vaidlustatud tingimuse täitnud tänu asjaolule, et ta oli vastustaja juures töötanud alates 19. maist 1989, kui konkursiteatega ei oleks olnud ette nähtud, et ta pidi selle aja olema töötanud ametnikuna. Teised konkursiteates sätestatud edutamistingimused ei ole tema puhul olulised.

21. F. J. Rosado Santana otsustas sellegipoolest kõnealusel sisekonkursil osaleda ja tema avaldus võeti vastu. Konkurss oli jagatud kirjalikuks ja suuliseks osaks. Ta läbis edukalt mõlemad ja nii avaldati tema nimi 12. novembril 2008 edukate kandidaatide nimekirjas.

22. 2. veebruaril 2009 avaldati vabade ametikohtade teadaanne. F. J. Rosado Santana esitas nõuetekohase avalduse, millele olid lisatud nõutavad dokumendid. 25. märtsil 2009 võttis Junta alla kuuluv Secretaría General para la Administración Pública aga vastu otsuse, millega ta arvati edukate kandidaatide nimekirjast välja (edaspidi „vaidlusalune otsus").

Otsuse põhjenduseks oli märgitud, et F. J. Rosado Santana ei vastanud ühelegi punktis 16 kirjeldatud tingimusele. Täpsemalt ei vastanud ta vaidlustatud tingimusele põhjusel, et tema tööstaaži koosseisuvälise teenistujana ei saa selle tingimuse täitmise hindamisel arvesse võtta.

23. 8. juunil 2009 vaidlustas F. J. Rosado Santana vaidlustatud otsuse Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 12 de Sevillas (Sevilla halduskohus nr 12 (Hispaania)). Konkreetselt seadis ta kahtluse alla vaidlustatud tingimuse kehtivuse, kuna see nägi valesti ette, et kõnealune tööstaaž pidi olema omandatud ametnikuna.

24. Siseriiklik kohus on Euroopa Kohtule esitanud järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [direktiivi] tuleb tõlgendada nii, et arvestades, et liidu ühe liikmesriigi põhiseaduslikkuse järelevalve kohus on otsustanud, et selle riigi koosseisuvälistele teenistujatele ja ametnikele erinevate õiguste kehtestamine ei pruugi olla tema põhiseaduse vastane, välistab see tingimata selle direktiivi kohaldamise selle riigi avalikus teenistuses?

2. Kas [direktiivi] tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui liikmesriigi kohus tõlgendab võrdse kohtlemise ja diskrimineerimiskeelu põhimõtteid nii, et see välistab üldiselt nende põhimõtete kohaldamisalast koosseisuväliste teenistujate ja ametnike võrdse kohtlemise?

3. Kas [raamkokkuleppe] klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui ametnikuks saamisel ja konkreetsemalt tasustamisel, teenistusastme määramisel või edutamisel ei võeta omandatud teenistusstaažina arvesse koosseisuvälise teenistujana töötamist?

4. Kas [raamkokkuleppe] klausel 4 kohustab tõlgendama siseriiklikke õigusnorme nii, et need ei jäta ametnike teenistusaja arvestusest välja nende ajutise teenistuse aega?

5. Kas [raamkokkuleppe] klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et kuigi avaliku konkursikutse tingimused on avaldatud ja asjaomane isik ei ole neid vaidlustanud, on siseriiklik kohus kohustatud kontrollima, kas need on [Euroopa Liidu]

õigusnormidega vastuolus, ja kui ta on selleks kohustatud, siis sel juhul, kas ta peab jätma need tingimused või nende aluseks oleva siseriikliku õigusnormi kohaldamata, kuivõrd need on nimetatud klausliga vastuolus?"

25. Hispaania valitsus, Junta ja Euroopa Komisjon esitasid oma kirjalikud märkused. Kohtuistungit ei ole taotletud ega toimunud.

Vastuvõetavus

26. Junta esitas oma kirjalikes märkustes kaks üldist argumenti vastuvõetavuse vastu.

27. Esimesega väidab Junta, et eelotsusetaotlus ei vasta Euroopa Kohtu praktikaga kindlaks määratud nõuetele. Siseriiklik kohus ei ole täpsustanud eelotsuse küsimuste suhtes kohaldatavaid siseriiklikke õigusnorme ega põhjendanud, miks ta on otsustanud tugineda ühele konkreetsele Euroopa Liidu õiguse sättele. Samuti ei ole siseriiklik kohus tõendanud, et see säte on seotud siseriiklike õigusnormidega või põhikohtuasja vaidluse aluseks olevate asjaoludega. Seega tuleks eelotsusetaotlus tunnistada vastuvõetamatuks.

28. Ma ei nõustu sellega.

29. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt põhineb ELTL artiklis 267 sätestatud menetlus selgel siseriiklike kohtute ja Euroopa Kohtu ülesannete eristamisel. Vaid siseriiklikul kohtul on pädevus otsustada kohtuasja konkreetseid asjaolusid arvestades, kas kohtuotsuse tegemiseks on vaja eelotsust ja kas Euroopa Kohtule esitatud küsimused on asjakohased. [4]

30. Eelotsusetaotlust lähemalt vaadates selgub, et siseriiklik kohus on ära märkinud siseriiklikud õigusnormid, millele F. J. Rosado Santana menetluses tugineb. Siseriiklik kohus peab neid norme paratamatult käsitama eelotsuse küsimuste seisukohalt olulistena. Lisaks viitab siseriiklik kohus eelotsusetaotluses siseriiklikule kohtupraktikale, mis tekitab temas kahtlusi selles, kui täpselt riigis kõnealust direktiivi kohaldatakse. Igal juhul on selge, et eelotsusemenetluses peab põhikohtuasjas olulised siseriiklikud õigusnormid kindlaks määrama põhikohtuasja menetlev siseriiklik kohus. [5]

31. Põhjuste osas, miks siseriiklik kohus viitab direktiivile ja raamkokkuleppele ning nende seosele põhikohtuasjaga, on

4 – Vt paljude teiste hulgas 26. juuni 2007. aasta otsus kohtuasjas C-305/05: Ordre des barreaux francophones et germanophone jt *vs.* Conseil des ministres (EKL 2007, lk I-5305, punkt 18) ja 18. novembri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-356/09: Kleist (EKL 2010, lk I-11939, punkt 44).

5 – Vt selle kohta 12. juuni 2008. aasta määrus kohtuasjas C-364/07: Vassilakis jt, punkt 77.

eelotsusetaotlusest ilma igasuguse kahtluseta selge, miks direktiivi sätted on eelotsusetaotluses kirjeldatud olukorras olulised.

32. Kõike seda arvestades tuleks esimene vastuväide minu arvates tagasi lükata.

33. Junta teine vastuväide eelotsusetaotluse vastuvõetavusele, nii nagu mina sellest aru saan, seisneb põhjuses, et raamkokkuleppe klauslit 4 ei saa kohaldada olukorras, mida käsitlevad eelotsuse küsimused. Põhikohtuasja vaidlus ei puuduta mõnda „töötingimust" raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses, vaid üht osalemistingimust konkursil, millel F. J. Rosado Santana osales.

34. Euroopa Kohtu praktikast nähtub selgesti, et kui Euroopa Kohtule on esitatud Euroopa Liidu õiguse tõlgendamise taotlus, mille seostamatus põhikohtuasja asjaolude või esemega ei ole ilmselge, tuleb tal taotlusele vastata. [6]

35. Mõiste „töötingimus" tähendust käsitlen allapool punktis 51 jj. Mina pean aga Junta teist vastuväidet eelotsusetaotluse vastuvõetavusele ilmselgeks väärarusaamaks. Ilma igasuguse kahtluseta on selge, et raamkokkuleppe klausel 4, k.a mõiste „töötingimus" tõlgendus, on põhikohtuasjas menetletavate küsimuste seisukohalt oluline.

36. Seega tuleks Junta vastuväited eelotsusetaotluse vastuvõetavusele tagasi lükata.

Sisu

37. Siseriiklik kohus esitab oma eelotsusetaotluses viis küsimust. Esimene küsimus puudutab siseriikliku ja Euroopa Liidu õiguse vahekorda. Teine, kolmas ja neljas küsimus käsitlevad igaüks direktiivi ja eriti raamkokkuleppe klausli 4 kohaldatavust ja tõlgendamist. Viies küsimus käsitleb õiguskaitsevahendeid, mis tekivad siseriikliku õiguse kohaselt Euroopa Liidu õiguse rikkumise korral.

38. Kuna see, kas esimene ja viies küsimus on olulised, sõltub sellest, millise vastuse annab Euroopa Kohus direktiivi kohaldatavuse ja tõlgendamise küsimustele, käsitlengi kõigepealt teist, kolmandat ja neljandat küsimust. Seejärel käsitlen esimest küsimust ja alles siis viiendat.

6 – 27. oktoobri 1993. aasta otsus kohtuasjas C-127/92: Enderby (EKL 1993, lk I-5535, punkt 12).

Teine, kolmas ja neljas eelotsuse küsimus

39. Nende küsimustega, mida on kõige parem käsitleda koos, palub siseriiklik kohus Euroopa Kohtult sisuliselt otsust direktiivi ja eriti raamkokkuleppe klausli 4 kohaldatavuse ja tõlgendamise kohta põhikohtuasjas kõne all olevas olukorras.

40. Täpsemalt soovib siseriiklik kohus teada, kas selline konkursiteade nagu põhikohtuasjas, mis seob edutamise avalikus teenistuses ametnikuna omandatud tööstaažiga ja välistab sõnaselgelt koosseisuvälise teenistujana omandatud tööstaaži, on vastuolus raamkokkuleppe klausliga 4.

Direktiivi kohaldatavus põhikohtuasjas

– Avalikud teenistujad

41. Euroopa Kohtu praktikast nähtub selgesti, et asjaolul, et F. J. Rosado Santana töösuhe oli avaliku sektori asutusega, ei ole käesolevas asjas direktiivi ja raamkokkuleppe kohaldamisele mitte mingisugust tähendust. Mõlema õigusakti sõnastusest ja taustast on ilmne, et nende sätteid on võimalik kohaldada tähtajaliste töölepingute ja töösuhete suhtes, mis on sõlmitud riigiasutustega või avaliku sektori asutustega. [7] Samamoodi ei ole nende õigusaktide kohaldatavuse seisukohalt oluline asjaolu, et mõni ametikoht on siseriiklikus õiguses kvalifitseeritud „koosseisuliseks". [8]

42. Vastupidi Junta väidetele teises küsimuses tuleneb sellest, et koosseisuvälised teenistujaid ja ametnikke tuleb raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses käsitleda „võrreldavatena".

– Direktiivi ja raamkokkuleppe kohaldatavus isiku suhtes, kes ei ole enam tähtajaline töötaja

43. Hispaania valitsus väidab oma kirjalikes märkustes, et direktiiv ja raamkokkulepe

7 – Vt mh 4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt (EKL 2006, lk I-6057, punktid 54–57); 13. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-307/05: Del Cerro Alonso (EKL 2007, lk I-7109, punkt 25) ja 22. detsembri 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-444/09 ja C-456/09: Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (EKL 2010, lk I-14031, punkt 38).

8 – Vt selle kohta 7. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Del Cerro Alonso, punkt 29.

ei saa olla kohaldatavad sellise isiku nagu F. J. Rosado Santana suhtes, kes esitab oma vaide ametnikuna, s.o koosseisulise töötajana. Selle tõenduseks viitab ta kohtuasjas Del Cerro Alonso [9] tehtud otsuse punktidele 28 ja 30, kus Euroopa Kohus sedastas, et direktiivi ja raamkokkulepet kohaldatakse „kõigile töötajatele, kes teevad tasu eest tööd tähtajalise töösuhte raames, mis seob neid nende tööandjaga", lisades, et kuna „põhikohtuasi käsitle[s] muu hulgas ajutise koosseisulise töötaja ja alalise koosseisulise töötaja võrdlemist", siis „kuulu[s] hageja põhikohtuasjas [direktiivi] ja selle raamkokkuleppe kohaldamisalasse". Kuna F. J. Rosado Santana püüab käesolevas asjas võrrelda ennast kui ametnikku teiste ametnikega, ei saa olla kahtlust, et direktiiv ja raamkokkulepe on tema suhtes kohaldatavad.

44. Komisjon on sarnasel seisukohal.

45. Sedalaadi põhjendamine on minu arvates vastuolus kohtupraktikaga ning lähtub direktiivi ja raamkokkuleppe tõlgendamisel seisukohast, millel ei ole nende eesmärgiga mitte mingit seost.

9 – Viidatud 7. joonealuses märkuses.

46. Selleks et direktiivi ja raamkokkulepet õigesti tõlgendada, tuleb käsitleda konteksti, milles nad vastu võeti. Selle kohta sedastas Euroopa Kohus kohtuasjas Impact [10], et „raamkokkuleppe, eelkõige selle klausli 4 eesmärk [kuulub] nende põhieesmärkide hulka, mis on ära toodud [ELTL artikli 151] esimeses lõigus [...] ning ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta – millele on viidatud [ELTL artiklis 151] – punktis 7 ja punkti 10 esimeses lõigus ning mis seonduvad elu- ja töötingimuste parandamise ning töötajate – käesoleval juhul tähtajaliste töötajate – piisava sotsiaalse kaitsega. [...] Neid eesmärke arvestades tuleb raamkokkuleppe klauslit 4 mõista nii, et selles väljendub [Euroopa Liidu] sotsiaalõiguse põhimõte, mida ei saa tõlgendada kitsendavalt [...]." [11]

47. Põhikohtuasjas nõutakse õigust võtta tähtajalise töötaja tööstaaži edutamise kaalumisel arvesse samamoodi kui võrreldava alalise töötaja puhul, kes on töösuhtes sama tööandjaga.

48. Kas klausli 4 sedalaadi lai tõlgendamine saab olla põhjendatud?

10 – 15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-268/06: Impact (EKL 2008, lk I-2483).

11 – Punktid 112 ja 114. Vt ka 7. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Del Cerro Alonso, punkt 38.

49. Minu arvates ei ole see lihtsalt lubatav tõlgendus. See on ainus tõlgendus, mis vastab nõudele, et seda sätet ei tohi tõlgendada kitsendavalt. Sellel, et F. J. Rosado Santana on nüüd Juntaga alalises töösuhtes, ei ole tema poolt toodud väidetele mingit mõju. Mis on aga äärmiselt oluline, on küsimus, kas see, et tema edutamise kaalumisel ei võeta arvesse tema tähtajalise töötajana omandatud tööstaaži *ainult tema töösuhte tähtajalisuse pärast*, võib endast kujutada diskrimineerimist klausli 4 tähenduses.

50. Kui seda tõlgendust veelgi rohkem kitsendada, nurjaks see raamkokkuleppe klausli 4 kogu mõtte. See muudaks lubatavaks diskrimineerimisvormi, mille vältimiseks direktiiv ja raamkokkulepe just vastu võetigi.

– „Töötingimus”

51. Selleks et raamkokkuleppe klausel 4 oleks kohaldatav, peab asjaomase tingimuse puhul tegemist olema „töötingimusega”.

52. Euroopa Kohtu praktikast tuleneb, et seda mõistet tuleb tõlgendada laialt. [12]

53. Käesolevas asjas tuleneb F. J. Rosado Santana õigus edutamisele asjaolust, et tal oli töösuhe ametnikuna. Teisisõnu, kui ta vastab selles osas Junta kui tema tööandja kehtestatud (kehtivatele) nõuetele, on tal õigus taotleda edutamist koos kõigi sellega kaasnevate hüvedega samamoodi kui tema kolleegidel ja teistel sarnases olukorras kandidaatidel.

54. Kas sellist õigust võib pidada töötingimuseks raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses?

55. Minu arvates tuleb sellele küsimusele anda kindel jaatav vastus. Töösuhet iseloomustab ühelt poolt õigus ja teiselt poolt sellele vastav kohustus. Selles suhtes reguleerivad töösuhet samad tingimused kui osutatud teenuste eest tasumisel. [13]

12 – Vt selle kohta 7. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Del Cerro Alonso, punkt 31 jj, ning 10. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Impact, punkt 115.

13 – On selge, et „tasu” kui osutatud teenuste eest tasumist reguleerivad tingimused jäävad raamkokkuleppe klausli 4 kohaselt „töötingimuse” mõiste määratlusalasse (vt 7. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Del Cerro Alonso, punkt 41, ja 10. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Impact, punkt 126).

„Objektiivsed alused”

56. Raamkokkuleppe klausel 4 lubab sõnaselgelt kohelda tähtajalisi töötajaid ja võrreldavaid alatisi töötajaid erinevalt, kui see on objektiivsetel alustel põhjendatud.

57. Mõiste „objektiivsed alused” ei ole direktiivis ega raamkokkuleppes määratletud. Euroopa Kohus on aga seda oma praktikas tõlgendanud.

58. Kohtuasjas Del Cerro Alonso [14] leidis ta, et seda mõistet tuleb tõlgendada samamoodi kui mõistet „objektiivsed põhjused” raamkokkuleppe klauslis 5, mida Euroopa Kohus oli oma praktikas varem juba käsitlenud. [15] Klausli 5 kohta leidis Euroopa Kohus, et „mõistet „objektiivsed põhjused” tuleb tõlgendada nii, et sellega on mõeldud täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust ning on oma loomult sellised, [et] nad õigustavad järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist selles konkreetses olukorras. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks asjassepuutuvad lepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest joontest, või kui see on asjakohane, siis liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi täitmise vajadustest.” [16] Lisaks märkis Euroopa Kohus, et „tähtajaliste töölepingute kasutamine, mis on üksnes üldise normiga ette nähtud ega sõltu asjassepuutuva tegevuse konkreetsest sisust, [ei võimalda] tuua välja objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, et kontrollida, kas seesuguste lepingute uuendamine on tingitud tegelikust vajadusest, kas see on sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ning selleks vajalik.” [17]

59. Samast loogikast lähtudes leidis Euroopa Kohus kohtuasjas Del Cerro Alonso raamkokkuleppe klausli 4 kohta, et „[objektiivsete aluste mõistet] tuleb tõlgendada nii, et see ei võimalda õigustada tähtajaliste töötajate ja alaliste töötajate erinevat kohtlemist asjaoluga, et erinev kohtlemine on ette nähtud üldise ja abstraktse siseriikliku normiga, nagu seadus või kollektiivleping. Vastupidi, nimetatud 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

14 – Viidatud 7. joonealuses märkuses.

15 – Punkt 56.

16 – Vt 7. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Del Cerro Alonso, punkt 53, ja 7. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Adeneler jt, punktid 69 ja 70.

17 – Vt 7. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Del Cerro Alonso, punkt 55, ning 7. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Adeneler jt, punkt 74.

vajadusest ja kas see on sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ning selleks vajalik.” [18]

60. Hiljem, kohtuasjas Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres [19] leidis Euroopa Kohus taas raamkokkuleppe klauslit 4 tõlgendades, et „[s]ellised [asjaomased täpsed ja konkreetsed] asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks asjassepuutuvad lepingud on sõlmitud, nimetatud tööülesannete olemuslikest joontest või – kui see on asjakohane – liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi täitmise vajadustest. [...] Tuginemine üksnes avaliku halduse asutuse teenistuja teenistussuhte ajutisele iseloomule ei ole seevastu nende nõuetega kooskõlas ning ei kujuta endast objektiivset põhjust raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses. Nimelt ei saa töötingimustega seotud erinevat kohtlemist töötajate vahel, kes töötavad tähtajalise ja tähtajatu lepinguga, õigustada kriteeriumiga, mis tugineb üldiselt ja abstraktselt sama pikkusega töötamisperioodile. Tunnistamine, et üksnes ajutise iseloomuga töösuhe on sellise erinevuse õigustamiseks piisav, muudab [direktiivi] ja raamkokkuleppe eesmärgid [...] mõttetuks. Selle asemel, et parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti ja edendada [direktiiviga] ja raamkokkuleppega taotletavat võrdset kohtlemist, tooks sellisele kriteeriumile tuginemine kaasa tähtajalise lepinguga töötajate ebasoodsa olukorra säilimise.” [20]

61. Vastupidiselt Hispaania valitsuse kirjalikes märkustes esitatud väidetele tuleneb sellest, et asjaolu, et tähtajalise lepingu alusel sõlmitud töösuhe on määratluse kohaselt koosseisuväline, ei saa olla raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses „objektiivne alus”, millega võib põhjendada erinevat kohtlemist. Lisaks tuleneb sellest, et kuna F. J. Rosado Santana puhul kõne all olevas konkursiteates oli välistatud tähtajalise töötajana omandatud tööstaaži arvessevõtmine, ei vastanud see teade „objektiivsete aluste” osas klausli 4 lõikele 1.

62. See ei tähenda, et olukorda, kus „objektiivsete aluste” mõiste oleks koosseisuväliste teenistujate ja ametnike erineva kohtlemise puhul asjakohane, ei ole üldse olemas. Hispaania valitsus on suure osa oma kirjalikest märkustest pühendanud erinevuste kirjeldamisele, mida ta peab koosseisuväliste teenistujate ja ametnike puhul paratamatuks. Tema sõnul seisnevad need näiteks selles, kuidas

18 – Punktid 57 ja 58.

19 – Viidatud 7. joonealuses märkuses.

20 – Punktid 55–57.

eri liiki avalikke teenistujaid tööle võetakse, milliseid kvalifikatsioone neilt eeldatakse ja millised on nende töökohustused.

63. Kuivõrd need erinevused ainult väljendavad koosseisuväliste teenistujate töösuhte ajutist iseloomu, ei saa need väited põhjendada erinevat kohtlemist raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses. Kui need erinevused aga väljendavad *konkreetse* edutamismenetlusega seotud objektiivseid nõudeid, võivad nad olla põhjendatavad.

64. Ehk konkreetsemalt öeldes: täiesti mõeldav on olukord, kus mõne ametikoha täitmiseks peab kandidaadil olema kogemus, mis saab olla ainult ametnikul. See võib tuleneda näiteks asjaolust, et selline varasem kogemus on olemas ainult töökohtade puhul, kuhu määratakse ametnikke. Kuigi raamkokkuleppe preambuli teises põhjenduses on märgitud, et määramata tähtajaga töölepingud on üldine töösuhte vorm tööandjate ja töötajate vahel, ei näe ei direktiiv ega raamkokkulepe ette, et tähtajalised töösuhted tuleb võimaluse korral alati muuta alaliseks. [21]

65. See, kas objektiivsed alused klausli 4 lõike 1 tähenduses on konkreetses olukorras olemas, on faktiküsimus, mis sõltub vastava konkreetse edutamismenetluse asjaoludest. Seda küsimust tuleb analüüsida iga kord eraldi, võttes arvesse kõiki asjaolusid, mis võivad olla olulised, sealhulgas eelkõige täidetava ametikoha puhul eeldatava kogemuse laad.

66. Põhikohtuasja puhul aga on selge, et tingimusega, et koosseisuvälise teenistujana omandatud tööstaaži arvesse ei võeta, ei oleks valikumenetlus kõnealust vabastust iialgi saanud. Muidugi võib olla, et sellised alused olid olemas. Kuid isegi kui nad olid, ei olnud nad väljendatud piisavalt läbipaistvalt, mis on vabastuse saamiseks oluline.

67. Kõigest eespool kirjeldatust lähtuvalt olen seisukohal, et kõnealune konkursiteade oli vastuolus raamkokkuleppe klausliga 4.

21 – Vt selle kohta 7. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Adeneler jt, punkt 91, ning 23. aprilli 2009. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-378/07–C-380/07: Angelidaki jt (EKL 2009, lk I-3071, punkt 183).

68. Seepärast leian, et teisele, kolmandale ja neljandale eelotsuse küsimusele tuleks vastata nii, et selline konkursiteade nagu põhikohtuasjas, mis seob edutamise avalikus teenistuses ametnikuna omandatud tööstaažiga ja välistab sõnaselgelt koosseisuvälise teenistujana omandatud tööstaaži, sätestamata sellise välistamise objektiivseid aluseid, on vastuolus raamkokkuleppe klausliga 4.

Esimene eelotsuse küsimus

69. Oma eelotsusetaotluses on siseriiklik kohus märkinud, et Hispaania Tribunal Constitucionali praktika kohaselt ei pruugi Hispaania põhiseaduse artiklis 14 sisalduvate võrdse kohtlemise sätetega vastuolus olla see, kui koosseisuväliseid teenistujaid ja ametnikke koheldakse erinevalt, isegi kui nad täidavad samu kohustusi.

70. Kui ma siseriikliku kohtu küsimusest õigesti aru saan, on küsimus selles, kas määratlus, mille Hispaania kõrgema astme kohus on vastu võtnud võrdse kohtlemise kohta, on ülem sama mõiste teistsugusest määratlusest, mis tuleneb Euroopa Liidu õigusest, mida siseriiklik kohus on kohustatud järgima. Kui siseriiklik kohus peaks lähtuma põhiseaduslikkuse järelevalve kohtu määratlusest, oleks tulemuseks see, et direktiivi ega raamkokkulepet ei saaks kohaldada selle liikmesriigi avaliku teenistuse suhtes.

71. Küsimuse seda osa, kas direktiiv ja raamkokkulepe on avalike teenistujate suhtes kohaldatavad, käsitlesin ma juba eespool punktis 41 jj.

72. Vastus küsimuse sellele osale, kas siseriiklik kohus peaks lähtuma võrdse kohtlemise määratlusest, mis erineb Euroopa Liidu õigusega ette nähtust ja tagab sellega võrreldes vähem õigusi, peab aga kindlasti olema eitav.

73. See tuleneb üheselt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast.

74. Siseriiklikku õigust mõne liidu direktiivi puhul kohaldades peavad siseriiklikud kohtud siseriiklikku õigust tõlgendama võimalikult asjaomase direktiivi ja lahutamatult selle juurde kuuluva raamkokkuleppe [22] sõnastust ja eesmärki silmas pidades. Siseriikliku õiguse

22 – Vt selle kohta kohtujurist Kokott'i 9. jaanuari 2008. aasta ettepanek 10. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Impact, punkt 87.

kooskõlalise tõlgendamise nõue sisaldub EL-i toimimise lepinguga loodud süsteemis, kuna see võimaldab siseriiklikel kohtutel oma pädevuse piires tagada kohtuvaidluste lahendamisel Euroopa Liidu õiguse efektiivse toimimise. [23] Põhimõte, mille kohaselt tuleb siseriiklikku õigust tõlgendada vastavuses Euroopa Liidu õigusega, nõuab siiski, et siseriiklik kohus teeks kõik, mis on tema pädevuses, arvestades siseriiklikku õigust tervikuna, et tagada direktiivi ja raamkokkuleppe täieulatuslik rakendamine ja saavutada nende eesmärgiga kooskõlas olev tulemus. [24]

75. Sellest tuleneb, et siseriiklik kohus on kohustatud lähtuma Euroopa Kohtu poolt direktiivile ja raamkokkuleppele antud tõlgendusest, isegi kui asjaomase liikmesriigi põhiseaduslikkuse järelevalve kohtu praktika kohaselt ei ole (või ei pruugi olla) koosseisuväliste teenistujate ja ametnike erinev kohtlemine selle liikmesriigi põhiseadusega vastuolus.

76. Eespool kirjeldatust lähtuvalt leian, et esimesele eelotsuse küsimusele tuleks vastata nii, et siseriiklik kohus on kohustatud lähtuma Euroopa Kohtu poolt direktiivile ja raamkokkuleppele antud tõlgendusest, isegi kui Tribunal Constitucionali praktika kohaselt ei ole (või ei pruugi olla) koosseisuväliste teenistujate ja ametnike erinev kohtlemine selle liikmesriigi põhiseadusega vastuolus.

Viies eelotsuse küsimus

77. Viienda küsimusega küsib siseriiklik kohus sisuliselt, kas Euroopa Liidu õigus ja eelkõige raamkokkuleppe klausel 4 kohustab analüüsima konkursimenetluse sisulisi eeskirju, sõltumata mõnest menetluslikust takistusest, näiteks tähtajaks vaidlustamata jätmine.

78. F. J. Rosado Santana kaebuse alus põhikohtuasjas on väide, et kuna vaidlustatud tingimus nõudis kümneaastast tööstaaži ametnikuna, oli konkursiteade Euroopa Liidu õigusega vastuolus. Järelikult oli tema õigusi rikutud. Märkisin juba eespool, et olen sellega nõus. Eelotsusetaotlusest nähtub aga, et F. J. Rosado Santana esitas oma vaide alles pärast seda, kui konkursiteates selleks ette nähtud kahekuuline periood oli läbi.

79. Kas sedalaadi piiratud tähtaeg saab olla põhjendatud, kui vaide alus on väide, et Euroopa Liidu õigusest tulenevaid õigusi on rikutud?

23 – Vt mh 10. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Impact, punktid 98 ja 99 ning seal viidatud kohtupraktika.

24 – Vt selle kohta 10. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Impact, punkt 101 ja seal viidatud kohtupraktika.

80. Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb teatud valdkonda reguleerivate liidu õigusnormide puudumisel iga liikmesriigi siseriiklikus õiguskorras kehtestada menetlusnormid kohtuasjade läbivaatamiseks, mille eesmärk on tagada isikute Euroopa Liidu õigusest tulenevate õiguste kaitse. [25]

81. Liikmesriigid on samas kohustatud tagama, et need õigused on igal juhul tõhusalt kaitstud. [26] Menetlusnormid, mis on kehtestatud nende kohtuasjade läbivaatamiseks, ei tohi aga olla ebasoodsamad kui samalaadsete siseriiklike kaebuste puhul (võrdväärsuse põhimõte) ja need ei tohi muuta liidu õiguskorraga antud õiguste kasutamist praktiliselt võimatuks või ülemäära raskeks (tõhususe põhimõte). [27]

82. Võrdväärsuse põhimõtte järgimine eeldab, et asjaomane siseriiklik õigusnorm oleks ühtemoodi kohaldatav nii liidu õiguse rikkumisest tulenevate hagide puhul kui ka siseriikliku õiguse eiramisest tulenevate hagide puhul, kui neil hagidel on sarnane ese ja alus. [28] Kuna eelotsusetaotlusest ei nähtu, et seda põhimõtet on põhikohtuasjas rikutud, peab seda seisukohta kontrollima siseriiklik kohus. [29]

83. Seoses tõhususe põhimõttega tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et mõistlike ajapiirangute ettenägemine on tõhususnõudega põhimõtteliselt kooskõlas, kuna see kujutab endast õiguskindluse aluspõhimõtte kohaldamist. Euroopa Kohus on samuti tuvastanud, et liikmesriikide ülesanne on kindlaks määrata kasutatavad tähtajad, võttes arvesse eelkõige vastuvõetavate otsuste olulisust nende adressaatidele, menetluste ja kohaldatavate õigusnormide keerukust, asjassepuutuvate isikute võimalikku arvu ja muid avalikke või erahuvisid, millega tuleb arvestada. [30]

84. Kas siseriiklikus õiguses ette nähtud kahekuuline tähtaeg muudab Euroopa Liidu õigusest tulenevate õiguste kasutamise ülemäära raskeks?

85. On selge, et see aeg on lühike.

86. Silmas pidades huvisid, mida tuleb arvesse võtta põhikohtuasjas kõne all olevat laadi valikumenetluses, ei pea ma aga seda iseenesest sugugi nii lühikeseks, et see oleks vastuolus eespool kirjeldatud põhimõtetega. Nagu

25 – Vt mh 10. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Impact, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 21. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Angelidaki jt, punkt 173.

26 – Vt mh 10. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Impact, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika.

27 – Vt mh 10. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Impact, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika.

28 – Vt 8. juuli 2010. aasta otsus kohtuasjas C-246/09: Bulicke (EKL 2010, lk I-7003, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

29 – Vt selle kohta 28. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Bulicke, punkt 28 ja seal viidatud kohtupraktika.

30 – Vt selle kohta 28. joonealuses märkuses viidatud otsus kohtuasjas Bulicke, punkt 36.

ka Hispaania valitsus oma kirjalikes märkustes väidab, on teiste konkursil osalevate kandidaatide ja Junta enda kui menetluse nõuetekohase läbiviimise eest vastutava asutuse huvid olulised. Valikumenetluse igasugune vaidlustamine tõenäoliselt häirib selle läbiviimist ja võib kaasa tuua piiranguid. Juhin tähelepanu sellele, et kohtuasjas Bulicke [31] kiitis Euroopa Kohus heaks sarnase tähtaja, mis oli kehtestatud diskrimineerimiskaebuste esitamisele töösuhtes.

87. Kas on võimalik väita, et kõnealuse kahekuulise tähtaja alguskuupäev (s.o konkursiteate *Boletín Oficial*'is avaldamise kuupäev) on vastuolus tõhususe põhimõttega? Kas selle põhimõtte kohaselt oleks see tähtaeg pidanud algama hiljem, näiteks siis, kui F. J. Rosado Santanale teatati, et tal ei ole edutamisele õigust?

88. Minu arvates mitte.

89. Ma leian, et kõigi poolte huvid on kõige paremini kaitstud nõudega, et vaidlustamine peab toimuma kohe ja igal juhul enne valikumenetluse algust. Sellise reegli olemasolu korral saavad konkursi läbiviimise eest vastutavad isikud võimalikud vaidlustamised läbi vaadata ja (vajaduse korral) ülejäänud menetluse peatada, et astuda vajalikud sammud vaidlustamise lahendamiseks. Kandidaadid osalevad menetluses teadmisega, et kui menetlus on juba kord alanud, siis seda ei pikendata ega tühistata põhjusel, et menetluse seaduspärasus on hiljem vaidlustatud.

90. Seepärast leian ma, et tõhususnõue on põhikohtuasja puhul täidetud.

91. Selle järelduse puhul olen ma teadlik, et see jätab lahtiseks võimaluse, et F. J. Rosado Santanat on pärast valikumenetluses osalemisele järgnenud sündmustes halvasti või isegi väärali koheldud. See, et talle teatati kõigepealt, et ta on menetluse läbinud, ja hiljem, et tal ei ole edutamiseks õigust, on pehmelt öeldes kahetsusväärne.

92. Eelotsusetaotlusest ei nähtu täielikult sündmuste kulg. Kui Junta oleks F. J. Rosado Santanale kas otse või kaudselt teatanud, et tema kandidatuur vastab konkursiteates sätestatud nõuetele, oleks iga hilisem vastupidine teatamine kujutanud endast pealtnäha Junta halduseksimust ja/või varasema seisukoha muutmist. Võib olla, et Hispaania haldusõiguses on põhimõtteid, millele saab

31 – Viidatud 28. joonealuses märkuses.

tugineda olukorras, kus on välistatud, et menetluse korraldaja läheb tagasi oma algse teadaande juurde (millele F. J. Rosado Santana konkursile kandideerides ja sellel osaledes selgelt tugines). See küsimus on aga siseriikliku kohtu pädevuses.

93. Minu arvates tuleneb sellest, et selline eksimus ei ole tõhususe põhimõtte ega Euroopa Liidu õigusest tulenevate õiguste rikkumine. Järelikult peab selle tagajärgi hindama siseriiklik kohus asjaomaste siseriiklike õigusnormide alusel, mida saabki teha ainult siseriiklik kohus.

94. Seepärast olen seisukohal, et viiendale küsimusele tuleks vastata nii, et siseriiklik kohus ei ole kehtiva menetlusliku piirangu olemasolu korral kohustatud analüüsima valikumenetluse sisulisi eeskirju. Selleks et piirang vastaks Euroopa Liidu õiguse nõuetele, peab see vastama võrdväärsuse ja tõhususe põhimõttele. Põhikohtuasjas kõne all olevat laadi kahekuuline ajapiirang, mis algab konkursiteate avaldamiskuupäeval, ei ole tõhususe põhimõttega vastuolus.

Ettepanek

95. Kõiki eespool toodud kaalutlusi arvestades teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 12 de Sevilla esitatud eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. Selline konkursiteade nagu põhikohtuasjas, mis seob edutamise avalikus teenistuses ametnikuna omandatud tööstaažiga ja välistab sõnaselgelt koosseisuvälise teenistujana omandatud tööstaaži, sätestamata sellise välistamise objektiivseid

aluseid, on vastuolus nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ (milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta) lisas ära toodud, 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausliga 4.

2. Siseriiklik kohus on kohustatud lähtuma Euroopa Kohtu poolt direktiivile ja raamkokkuleppele antud tõlgendusest, isegi kui Hispaania põhiseaduslikkuse järelevalve kohtu praktika kohaselt ei ole (või ei pruugi olla) koosseisuväliste teenistujate ja ametnike erinev kohtlemine selle liikmesriigi põhiseadusega vastuolus.

3. Siseriiklik kohus ei ole kehtiva menetlusliku piirangu olemasolu korral kohustatud analüüsima valikumenetluse sisulisi eeskirju. Selleks et piirang vastaks Euroopa Liidu õiguse nõuetele, peab see vastama võrdväärsuse ja tõhususe põhimõttele. Põhikohtuasjas kõne all olevat laadi kahekuuline ajapiirang, mis algab konkursiteate avaldamiskuupäeval, ei ole tõhususe põhimõttega vastuolus.