Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
JULIANE KOKOTT
esitatud 31. mail 2018 [1]

Kohtuasi C-245/17

Pedro Viejobueno Ibáñez,
Emilia de la Vara González
versus
Consejería de Educación de Castilla La Mancha

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Castilla-La Mancha autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Tähtajaline töötamine – ETUCi, UNICE ja CEEPi sõlmitud raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Diskrimineerimiskeelu põhimõte – Ajutised ametnikud ja alalised ametnikud Hispaania õiguse tähenduses – Ajutisest ametnikust õpetajad – Ennetähtaegne ametist vabastamine õppetöö lõpus – Ebavõrdne kohtlemine võrreldes sarnases olukorras olevate alaliste töötajatega – Erineva kohtlemise objektiivne põhjendus

I. Sissejuhatus

1. Paljudes liikmesriikides edasi kestva pingelise eelarveolukorra tõttu on ka avalik teenistus sunnitud oma kulusid vähendama. Sellele probleemile reageerimiseks määratakse liikmesriikides üha vähem õpetajaid ametisse ametnikuna või alaliselt ning aina sagedamini võetakse neid tööle tähtajaliselt. Seejuures on mõned liikmesriigid juba üle läinud süsteemile, et osa õpetajatest ei võeta tööle mitte kogu õppeaastaks, vaid ainult õppetöö kestuse ajaks. [2]

2. Hispaanias näeb avalike teenistujate seadus ette võimaluse määrata vajadusest ja kiireloomulisusest tulenevate põhjuste korral alaliste ametnike asemel ametisse nn ajutisi ametnikke [3]. Sellele tuginedes nimetati Hispaanias seni õpetajate puuduse korral ajutised ametnikud ametisse kogu õppeaasta kestuseks.

3. Sel põhjusel kutsuti ka põhikohtuasja apellandid Pedro Viejobueno Ibáñez ja Emilia de la Vara González Castilla-La Mancha autonoomses piirkonnas õpetajana teenistusse 2011/2012 õppeaastaks. Õppetöö lõppemisel suvevaheaja alguses väitis haridusamet aga, et nende töö vajadus ja kiireloomulisus on nüüd ära langenud, ning apellandid vabastati viivitamatult töölt.

1 Algkeel: saksa.

2 See on nii näiteks mõnedes Saksamaa liidumaades, Belgias ja Ühendkuningriigis.

3 Hispaania keeles: *funcionarios interinos*.

4. Neil asjaoludel analüüsib Euroopa Kohus käesolevas asjas küsimust, kas pädev haridusamet diskrimineerib määratud ajaks ametisse nimetatud ametnikke võrreldes alaliste ametnikega, kui ta vabastab nad õppetöö lõppemisel ennetähtaegselt ametist. Seoses sellega tekib ka küsimus, kas ajutisi ametnikke koheldakse halvemini seeläbi, et töölt vabastamise tõttu suvevaheaja algul ei saa nad oma puhkusepäevi tegelike puhkepäevadena kasutada, vaid nad saavad ainult proportsionaalselt vähendatud hüvitist.

5. Hispaania ajutiste ametnike teenistusgrupi kohta on Euroopa Kohus juba mitmel korral otsuse teinud.[4] Praegune menetlus annab Euroopa Kohtule uuesti võimaluse täpsustada veelgi tähtajaliste lepingutega töötajate diskrimineerimiskeelu põhimõtte mõju sellele avalike teenistujate kategooriale.

II. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

6. Käesoleva kohtuasja liidu õigusest tuleneva raamistiku moodustab nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta[5] (edaspidi „direktiiv 1999/70"). Vastavalt kõnealuse direktiivi artiklile 1 jõustatakse selle direktiiviga raamkokkulepe tähtajaliste töölepingute kohta (edaspidi ka „raamkokkulepe"), mis sõlmiti tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel 18. märtsil 1999 ning mis on direktiivile lisatud.

7. Muu hulgas on raamkokkuleppe eesmärk „parandada tähtajalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise […]"[6]. Seejuures tugineb raamkokkulepe kaalutlusele, et „määramata tähtajaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhte vorm tööandjate ja töötajate vahel"[7]. Samas aga tunnistab raamkokkulepe, et tähtajalised töölepingud „[on] teatavate sektorite, kutse- ja tegevusalade puhul […] tüüpiline töötamise vorm ning [need] võivad sobida nii tööandjatele kui ka töötajatele"[8].

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

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

9. Raamkokkuleppe klausel 3 sisaldab järgmisi mõisteid:

„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.

4 22. detsembri 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819); 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557); 9. juuli 2015. aasta kohtuotsus Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450), ja 20. detsembri 2017. aasta kohtuotsus Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), ning 9. veebruari 2012. aasta kohtumäärus Lorenzo Martínez (C-556/11, ei avaldata, EU:C:2012:67), ja 21. septembri 2016. aasta kohtumäärus Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

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

6 Direktiivi 1999/70 põhjendus 14.

7 Raamkokkuleppe preambuli teine lõik; vt ka selle üldkaalutluste punkt 6.

8 Raamkokkuleppe üldkaalutluste punkt 8; vt ka selle preambuli teine lõik.

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. […]"

10. Raamkokkuleppe klausli 4 punkt 1 paikneb pealkirja all „Mittediskrimineerimise põhimõte" ja on sõnastatud järgmiselt:

„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."

11. Peale selle on asjakohane viidata Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88 tööaja korralduse teatavate aspektide kohta[9] artiklile 7, milles on pealkirja „Põhipuhkus" all ette nähtud järgmine norm:

„1. Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et tagada iga töötaja õigus vähemalt neljanädalasele tasulisele põhipuhkusele vastavalt niisuguse puhkuse õiguse ja andmise tingimustele, mis on ette nähtud siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega.

2. Minimaalset tasulist põhipuhkust ei või asendada hüvitisega, välja arvatud töösuhte lõpetamise korral."

B. Liikmesriigi õigus

12. Hispaania seadus 7/2007[10] (edaspidi „EBEP") käsitleb avalike teenistujate staatust Hispaania riigi ja autonoomsete piirkondade avalikus teenistuses.

13. EBEP artikli 8 kohaselt on neli kategooriat avalikke teenistujaid: alalised ametnikud, ajutised ametnikud, töötajad avalikus teenistuses, keda võib tööle võtta nii tähtajaliselt kui alaliselt, ning tugipersonal.

14. EBEP artiklis 10 on sätestatud:

„(1) Ajutised ametnikud on isikud, kes nimetatakse ametisse vajadusest ja kiireloomulisusest tulenevate sõnaselgelt esitatud põhjuste korral, et täita alaliste ametnike ülesandeid järgmistel juhtudel:

a) eksisteerivad vabad ametikohad, mida ei ole võimalik täita alaliste ametnikega,

b) alaliste ametnike ajutine asendamine,

c) ajaliselt piiratud programmide läbiviimine,

d) ülemäära suur töökoormus maksimaalselt 6 kuu jooksul 12 kuu pikkusel perioodil.

[…]

(3) Ajutise ametniku teenistussuhe lõppeb lisaks artiklis 63 nimetatud põhjustele, kui tema ametisse nimetamise põhjus langeb ära.

[…]

9 ELT 2003, L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381.

10 Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público, EBEP (seadus 7/2007 avalike teenistujate põhimääruse kohta), *BOE* nr 89, 13.4.2007.

(5) Kui see on kooskõlas ajutiste ametnike staatuse olemusega, kohaldatakse nende suhtes alalisi ametnikke käsitlevaid üldnorme.

15. EBEP artikkel 63 käsitleb ametniku staatuse kaotamise põhjuseid.

16. Castilla-La Mancha autonoomse piirkonna avaliku teenistuse seadus 4/2011 [11] võtab suures osas üle EBEP artikli 10 lõikes 1 sisalduva „ajutise ametniku" määratluse, millele on sõnaselgelt lisatud, et niisugune ametnik täidab alalise ametniku ülesandeid „ajutiselt".

17. Seaduse 4/2011 artikli 9 lõike 1 punktis b on sätestatud:

"1. Ajutise ametniku teenistussuhe lõppeb järgmistel põhjustel:

[…]

b) nimetamise aluseks olnud vajadusest ja kiireloomulisusest tulenevate põhjuste äralangemisel.

[…]."

18. Hispaania Haridus- ja Teadusministeeriumi personali- ja teenuste peadirektoraadi ning ametiühingu ANPE vahel 10. märtsil 1994 sõlmitud leping [12], mis kuulub kohaldamisele ka Castilla-La Mancha autonoomses piirkonnas, sätestab, et ajutised ametnikud, kes olid 30. juuni seisuga aasta jooksul koolis töötanud vähemalt viis ja pool kuud, täidavad oma ülesandeid edasi kuni uue õppeaasta alguseni ning seega makstakse neile töötasu ka suvekuude eest.

19. Castilla-La Mancha üldeelarve seaduse 5/2012 [13] 13. lisasäte näeb ette, et tähtajalise lepinguga töötajad saavad töölt vabastamise korral tasu 22 välja võtmata puhkusepäeva eest, kui nad on vabastamise ajaks juba 12 kuud töötanud. Juhul, kui niisugune töötaja on tööle võetud õppeaasta alguses septembris ja ta vabastatakse õppeaasta lõppemisel juunis, makstakse puhkusepäevade eest hüvitist proportsionaalselt.

20. EBEP artikli 50 lõike 1 kohaselt on alalistel ametnikel õigus saada kalendriaastas tasulist puhkust 22 tööpäeva.

III. Asjaolud, menetlus põhikohtuasjas ja eelotsuse küsimused

21. Põhikohtuasja apellandid P. Viejobueno Ibáñez ja E. de la Vara González olid nn ajutiste ametnikena ametis Castilla-La Mancha autonoomse piirkonna koolides.

22. Castilla-La Mancha autonoomse piirkonna Haridus-, Kultuuri- ja Spordiministeeriumi pädeva inimressursside ja haridusprogrammide peadirektoraadi (Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa) 13. septembri 2011. aasta otsusega määrati apellantidele 2011/2012 õppeaastaks vaba töökoht vastavalt põhikooliõpetajana Toledo provintsis ja kutseõppe tehnilise õpetajana Cuenca provintsis. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu andmetel kestis 2011/2012 õppeaasta 15. septembrist 2011 kuni 14. septembrini 2012.

23. 2012. aasta 29. juunil, mis oli õppetöö viimane päev enne suvevaheaega, tegid Toledo ja Cuenca provintside hariduskoordinaatorid apellantide ametikohalt vabastamise otsused, mis jõustusid samal päeval.

11 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, *BOE* nr 104, 2.5.2011.

12 Vt Haridus- ja Teadusministeeriumi personali- ja teenuste peadirektoraadi 15. märtsi 1994. aasta otsus, *BOMEC*, 28.3.1994.

13 Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, *BOE* nr 273, 13.11.2012.

24. Selle otsuse peale esitasid apellandid kõigepealt vaide ja seejärel kaebuse, milles nad nõudsid muu hulgas otsuse tühiseks tunnistamist ja tuvastamist, et neil oli õigus jääda neile määratud töökohtadele kuni 14. septembrini 2012.

25. Esimeses kohtuastmes jäeti kaebus rahuldamata. Põhjenduseks väitis Juzgado de lo Contencioso-administrativo Nr. 2 Toledo[14], et õppetöö lõppemisega on EBEP artikli 10 lõike 3 ja seaduse 4/2011 artikli 9 tähenduses ära langenud vajadusest ja kiireloomulisusest tulenenud põhjused, mis olid ajutiste ametnike ametisse nimetamise aluseks. Hispaania kohtute praktika kohaselt ei ole ajutistel ametnikel nende töö olemusest endast tulenevalt mingit teatud kuupäevani ametikohale jäämise õigust. See on nii isegi juhul, kui nende ametisse nimetamisel määrati teatav ametist vabastamise kuupäev. Apellantide puhul ei olnud aga ametisse määramise dokumendil niikuinii märgitud konkreetset kuupäeva, vaid ainult 2011/2012 õppeaasta ajavahemik.

26. Selle kohtuotsuse peale esitasid apellandid apellatsioonkaebuse Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha'le (Castilla-La Mancha autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania). Nad väitsid eelkõige, et nende ametist vabastamine õppetöö lõpul on vastuolus raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1, sest nende ebavõrdseks kohtlemiseks võrreldes alalisest ametnikust õpetajatega puudub objektiivne põhjus. Ebavõrdne kohtlemine seisneb apellantide hinnangul ka selles, et ametist vabastamisega takistatakse neil tegelikult põhipuhkust kasutada, ning selle asemel hüvitatakse see rahaliselt. Puhkusepäevade hüvitamine on direktiivi 2003/88 kohaselt siiski erand.

27. Neil asjaoludel peatas Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Castilla-La Mancha autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania) menetluse ja esitas 19. aprilli 2017. aasta kohtumäärusega, mis saabus Euroopa Kohtusse 11. mail 2017, ELTL artikli 267 alusel järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas õppeaasta õppetöö lõppemist võib pidada objektiivseks põhjuseks, millega on põhjendatud ajutisest ametnikust õpetajate erinev kohtlemine võrreldes alalisest ametnikust õpetajatega?

2. Kas diskrimineerimiskeelu põhimõttega on kooskõlas see, et ajutisest ametnikust õpetajatel, kes vabastatakse õppetöö lõpus ametist, ei ole võimalik kasutada puhkust tegelike puhkepäevade võtmisena, vaid selle asemel makstakse neile vastavat hüvitist?

3. Kas nende ametnike, kes kuuluvad mõiste „tähtajalised töötajad" alla, diskrimineerimise keelu põhimõttega on kooskõlas niisugune üldnorm, nagu on sätestatud seaduse 5/2012 13. lisasättes, millega eelarve kokkuhoiu ja puudujäägi katmise eesmärkide täitmise kaalutlustel peatati muude meetmete hulgas Haridus- ja Teadusministeeriumi ning ametiühingu ANPE vahel sõlmitud lepingu rakendamine juuli ja augusti puhkusetasu maksmise osas rohkem kui viie ja poole kuu pikkuste asendamiste ning [ajutiste töötajatega täidetud] vabade ametikohtade jaoks; ja nähti ette puhkusetasu maksmine muu kui ülikooli taseme tähtajalise lepinguga õpetajatele 22 tööpäeva ulatuses, kui nad on ajutise ametnikuna ametisse nimetatud terveks õppeaastaks, või proportsionaalselt vastavate päevade ulatuses?"

28. Euroopa Kohtu menetluses esitasid kirjalikud seisukohad Castilla-La Mancha Consejería de Educación (Castilla-La Mancha autonoomse piirkonna haridusministeerium), Hispaania valitsus ja Euroopa Komisjon. Samad menetlusosalised ja P. Viejobueno Ibáñez osalesid 11. aprilli 2018. aasta kohtuistungil.

14 Toledo halduskohus nr 2.

IV. Õiguslik hinnang

29. Kõik kolm eelotsuse küsimust puudutavad õigusküsimust, kuidas mõjutab tähtajaliste töötajate diskrimineerimise keelu põhimõte nn ajutisi ametnikke Hispaania koolides, kes nimetatakse ametisse kogu kooliaasta kestuseks, kuid vabastatakse siis ametist õppetöö lõppemisel, st juuni lõpus.

30. Esimene küsimus käsitleb õppetöö lõpus ennetähtaegse ametist vabastamise põhjendatust kui sellist, sellal kui teise ja kolmanda küsimusega võetakse vaatluse alla ajutiste ametnike õigus puhkusele. Sel põhjusel käsitlen ma esimest küsimust teisest ja kolmandast küsimusest eraldi.

A. Õppetöö lõppemisel ametist vabastamise õiguspärasus (esimene eelotsuse küsimus)

31. Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada seda, kas raamkokkuleppe klausli 4 punktiga 1 on kooskõlas Hispaania praktika, mille kohaselt vabastatakse ennetähtaegselt ametist ajutised ametnikud, kes on vajadusest ja kiireloomulisusest tulenevatel põhjustel ametisse määratud kogu kooliaasta kestuseks. Seejuures kahtleb eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas õppetöö lõppemine saab olla objektiivne põhjus ajutiste ametnike erinevaks kohtlemiseks võrreldes alalisest ametnikust õpetajatega.

1. Esimese eelotsuse küsimuse vastuvõetavus

32. Hispaania Kuningriik on seisukohal, et esimene eelotsuse küsimus ei ole vastuvõetav, sest eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib siin sisuliselt seda, kas õppetöö lõppemist tuleb käsitada ajutiste ametnike ametisse nimetamise äralangemisena EBEP artikli 10 lõike 3 tähenduses. Selle küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus tõlgendada liikmesriigi õigust, mis ei ole aga Euroopa Kohtu pädevuses.

33. Hispaania valitsus põhjendab oma vastuväidet sellega, et liidu õigus ei sea põhimõtteliselt kahtluse alla võimalust lõpetada ka tähtajalisi lepinguid enne nende ette nähtud lõppu. Samuti ei kahelda selles, et ametisse nimetamist põhjendanud vajadusest ja kiireloomulisusest tulenevate põhjuste äralangemine võib endast kujutada ennetähtaegse lõpetamise alust. Seega on kõnealuse küsimuse ainus eesmärk selgitada välja, kas õppetöö lõppemist võib vastavalt liikmesriigi õigusele käsitada vajaduse ja kiireloomulisuse äralangemisena.

34. Selle vastuväitega ei saa nõustuda. On tõsi, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on Euroopa Kohtul keelatud tõlgendada eelotsusemenetluses liikmesriigi õigusnorme[15]. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimus puudutab aga selgelt raamlepingu klausli 4 punkti 1 tõlgendamist. Isegi kui tähtajaliste lepingute ennetähtaegne lõpetamine ei ole liidu õiguses iseenesest välistatud, peab tähtajaliste töötajate mis tahes erinev kohtlemine võrreldes alaliste töötajatega olema sel puhul siiski objektiivselt põhjendatud.[16] Liikmesriigi õigust tuleb tõlgendada seda nõuet arvesse võttes. Selle kohta saab ja peab Euroopa Kohus käesolevas eelotsusemenetluses vajalikke juhiseid andma[17].

35. Seega on esimene eelotsuse küsimus vastuvõetav.

15 Vt ainult 11. märtsi 2010. aasta kohtuotsus Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, punkt 16), ja 26. novembri 2014. aasta otsus liidetud kohtuasjades Mascolo jt (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, punkt 81).

16 Näiteks kohtuasjas Nierodzik leidis Euroopa Kohus, et tähtajaliste töötajate diskrimineerimiseks ei tule pidada tähtajalise lepingu ennetähtaegset lõpetamist kui sellist, vaid ainult põhjendamatult lühendatud etteteatamistähtaega võrreldes alaliste töötajate puhul kohaldatava tähtajaga, vt 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 35).

17 Euroopa Kohtu taotlus anda liikmesriikide kohtutele liidu õiguse tõlgendamiseks vajalikke juhiseid on kooskõlas väljakujunenud kohtupraktikaga, vt ainult 31. jaanuari 2008. aasta kohtuotsus Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59, punktid 49–51); 11. märtsi 2010. aasta kohtuotsus Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133, punktid 17 ja 19); 13. juuli 2017. aasta kohtuotsus Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539, punkt 61), ja 26. juuli 2017. aasta kohtuotsus Europa Way ja Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593, punktid 35 ja 36).

2. Vastus eelotsuse küsimusele

36. Kõigepealt olgu märgitud, et raamkokkulepet kohaldatakse ka niisugustele tähtajalistele töölepingutele ja töösuhetele, mille on sõlminud riigiasutused ja muud avaliku sektori üksused.[18] Järelikult tuleb ka Hispaania õiguse kohaseid ajutisi ametnikke käsitada töötajatena raamkokkuleppe klausli 3 punkti 1 tähenduses.

37. Põhikohtuasja apellantide töö oli tähtajaline. Kohtuistungil selgitati küll, et nende ametisse nimetamise dokumentidele ei olnud märgitud konkreetset lõppemise tähtaega. Sellest hoolimata näisid kõik menetlusosalised jagavat seisukohta, et ajutiste ametnike ametiaeg pidi lõppema hiljemalt 14. septembril 2012. See kuupäev on 2011/2012 õppeaasta lõpukuupäevana märgitud ka eelotsusetaotluses.[19]

a) Diskrimineerimiskeelu kohaldatavus

38. Raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 kohaselt ei kohelda tähtajalisi töötajaid töötingimuste osas vähem soodsalt kui sarnases olukorras olevaid alalisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping. Euroopa Kohtu praktika kohaselt on see säte tingimusteta ja piisavalt täpne selleks, et isikud saaksid sellele liikmesriigi kohtus tugineda.[20]

39. Hispaania valitsus kahtleb siiski, kas käesoleval juhul on tegemist erineva kohtlemisega „töötingimuste" osas. Erinev kohtlemine seisneb pigem ainult selles, et ajutiste ametnike lepingud on tähtajalised, sellal kui alalised ametnikud on ametisse nimetatud määramata ajaks. Tähtajalise lepingu ette nähtud lõppemine kui selline ei peaks vajama põhjendamist. Tähtajaliste lepingute kasutamine iseenesest ei ole nimelt raamkokkuleppega välistatud. Seetõttu ei ole diskrimineerimiskeelu kohaldamine juba algusest peale võimalik.

40. Selle väite põhjenduseks tõid Hispaania valitsus ja Consejería kohtuistungil peamiselt esile, et töötamine (igal juhul ka) õppetöö lõpuni ehk 2012. aasta juuni lõpuni oli tähtajaline: ametisse nimetamise dokumendis sisalduvat viidet „2011/2012 õppeaastale" tuleb kas mõista nii, et algusest peale peeti silmas ainult ajavahemikku kuni õppetöö lõpuni. Või oli töötamine tegelikult ajutine kuni vajadusest ja kiireloomulisusest tulenevate põhjuste äralangemiseni, mis õppetöö lõpus ka juhtus, ning ainult maksimaalsel juhul oli see mõeldud kestma uue õppeaasta alguseni.

41. Seetõttu on oluline, kas ja mil määral kuulus põhikohtuasja ajutiste ametnike töö suhtes kohaldamisele niisugune õppetöö lõppemisel saabuv tähtaeg.

42. „Tähtajalisuse" mõistet raamkokkuleppe klausli 3 punkti 1 tähenduses tuleb tõlgendada autonoomselt.[21] Sätte sõnastuse kohaselt on oluline see, kas töösuhte lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine või konkreetse sündmuse toimumine.

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

19 Kui eelotsusetaotluse esitanud kohus peaks jõudma hindamisel siiski järeldusele, et tähtajaliste ametnike teenistussuhet oleks olnud võimalik lõpetada igal ajal, mitte automaatselt ainult 14. septembril 2012, ei oleks raamkokkulepe kohaldatav. Seda seetõttu, et pelk võimalus lepingut mis tahes ajal lõpetada ei kujuta endast tähtajalisust raamkokkuleppe klausli 3 punkti 1 tähenduses.

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

21 Vt selle kohta juba minu ettepanek kohtuasjas Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 43).

43. Käesolevas asjas on keeruline üheselt määratleda, millal on tegemist „vajaduse ja kiireloomulisuse" äralangemisega; niisuguse tähtaja variandi puhul oleks küsitav juba see, kas lõppemine objektiivse tingimusega ja *konkreetse* sündmuse toimumine on üleüldse kindlaks määratud. Kohtuistungil kinnitas nimelt Consejería esindaja, et ei ole just võimalik määrata ette kindlaks sündmust, mis peaks konkreetsel juhul viima teenistussuhte lõppemiseni. Nimetamise põhjuse äralangemiseni võivad viia pigem erinevad asjaolud.

44. Igal juhul iseloomustab aga tähtajalisust see, et töösuhe lõppeb alati automaatselt kindlaks määratud sündmuse asetleidmisega.[22] Nende asjaolude mainitud rohkuse tõttu, mis võivad endaga kaasa tuua vajaduse ja kiireloomulisuse äralangemise, peab haridusamet siiski iga kord tegema teenistusest vabastamise kohta individuaalse otsuse. Seetõttu kujutab „vajaduse ja kiireloomulisuse" äralangemine endast pelgalt eraldi ülesütlemise alust, mitte aga tähtaja saabumise aluseks olevat sündmust raamkokkuleppe klausli 3 punkti 1 tähenduses.

45. Mis aga puudutab võimalikku tähtajalisust kuni õppetöö lõpuni, mis lähtub pelgast viitest „2011/2012 õppeaastale", siis on üksnes eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne kontrollida, kas sellega peetakse ka tegelikult silmas ainult õppetöö aega. Juhul, kui selle kohaselt peaks teenistussuhe algusest peale lõppema 30. juunil 2012, on tegemist sarnase olukorraga nagu oli kohtuasjades Grupo Norte Facility ja Montero Mateos. Nagu ma juba oma ettepanekutes neis mõlemas kohtuasjas selgitasin, ei ole tähtajalise töötamise ette nähtud lõpp iseenesest diskrimineerimine raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses.[23]

46. Eelotsusetaotlus, mis on Euroopa Kohtu otsuse ainus alus[24], annab aga 2011/2012 õppeaasta kestuseks ajavahemiku 15. septembrist 2011 kuni 14. septembrini 2012. Nagu kõik menetlusosalised kohtuistungil kinnitasid, nimetati ajutised ametnikud senise praktika kohaselt alati ametisse selleks ajavahemikuks.

47. Neid asjaolusid aluseks võttes on seega tegemist tähtajalise teenistussuhte *ennetähtaegs*e ja mitte tingimata *ette nähtud* lõpetamisega.[25] Raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 järgi ei ole ennetähtaegne lõpetamine küll põhimõtteliselt välistatud, kuid see ei tohi olla diskrimineeriv.[26]

48. Seetõttu on Euroopa Kohus juba selgitanud, et raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 sisalduva mõiste „töötingimused" selline tõlgendus, mis jätaks ülesütlemise või töölt vabastamise tingimused mõiste määratluse alt välja, tähendaks tähtajalise töölepingu alusel töötajatele diskrimineerimise vastu antud kaitse kohaldamisala piiramist, eirates nimetatud sätte eesmärki.[27] Eelkõige kinnitas Euroopa Kohus, et kohaldatava ülesütlemise etteteatamistähtaja näol on tegemist töötingimusega.[28] Seetõttu peab see nii olema ka käesoleval juhul asjakohaste ülesütlemise või töölt vabastamise põhjuste puhul.

49. Seega on diskrimineerimiskeeld kohaldatav.

22 Vt selle kohta juba minu ettepanek kohtuasjas Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punktid 43–45).

23 Vt minu ettepanekud kohtuasjades Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 58), ja Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 53).

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

25 Vt selle eristuse kohta ka minu ettepanekud kohtuasjades Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 59), ja Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 54).

26 Vt selle kohta juba kõnealuse ettepaneku punkt 34 ning 16. joonealune märkus.

27 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punktid 27 ja 29), ning 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 30).

28 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 29).

b) Ajutiste ametnike ja alaliste ametnike olukordade sarnasus

50. Järelikult tuleb keskse probleemina analüüsida küsimust, kas alalisest ametnikust õpetajaid saab käsitada „võrreldavate alatiste töötajatena" raamkokkuleppe klausli 4 punkt 1 tähenduses. Nagu nähtub juba sätte sõnastusest, keelab liidu õigus tähtajaliste töötajate diskrimineerimise ainult võrreldes sarnaste alaliste töötajatega, kuid ei näe ette, et võrdselt tuleks kohelda üksteisest erinevaid tähtajalisi ja alalisi töötajaid. Seega võib ajutiste ametnike diskrimineerimisega nende ametist vabastamisel pärast õppetöö lõppemist olla tegemist ainult olukordade sarnasuse puhul.

51. Seevastu ei ole oluline ajutiste töötajate erinevate gruppide võimalik ebavõrdne kohtlemine, nagu ka kohtuistungil rõhutati.[29] Seega ei tule hinnata küsimust, kas ajutisi ametnikke koheldakse 2012. aasta muutunud praktika järgi nüüd teisiti kui neid, kes töötasid koolides enne 2011/2012 õppeaastat ning jäid seejuures tavapäraselt oma ametikohtadele kuni õppeaasta lõpuni septembris.

52. Põhikohtuasja apellandid aga heidavad ette just nende ebavõrdset kohtlemist võrreldes alaliste ametnikega, sest viimati nimetatute teenistussuhe ei lõppe käesoleval ajal õppetöö lõppedes ning samuti ei peatata seda suvevaheaja perioodiks, sellal kui ajutised ametnikud vabastatakse ametist suvevaheaja alguses. Järelikult on otsustav, kas ajutised ja alalised ametnikud on sarnases olukorras.

53. Tähtajaliste lepingutega õpetajate ja määramata ajaks ametisse nimetatud õpetajate sarnasust puudutavate kaalutluste, mille esitamine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne[30], lähtepunkt on raamkokkuleppe klausli 3 punktis 2 sisalduv mõiste „võrreldav alatine töötaja". Kohtupraktika kohaselt tuleb seejärel rida tegureid – nagu töö laad, väljaõppe- ja töötingimused – arvesse võttes hinnata, kas töötajad teevad sama või samalaadset tööd.[31]

54. Eelotsusetaotluses esitatud andmetele tuginedes kõnelevad käesolevas asjas paljud aspektid selle kasuks, et tähtajaliste lepingutega õpetajad on konkreetse tegevuse osas – eelkõige nende töö laad, väljaõppe- ja töötingimused – samasuguses olukorras nagu alalisest ametnikust õpetajad. Liikmesriigi õiguse kohaselt määratakse ajutistele ametnikele just sellised ametikohad, mida ei suudeta ajutiselt alaliste ametnikega täita. Seetõttu näib, et ajutised ametnikud teevad sama tööd samadel tingimustel, sest nad asendavad vastavaid alalisi ametnikke. Samuti nõutakse õpetaja elukutse puhul sama haridust ning konkursi läbiviimist.

55. Eeltoodud üldistest kaalutlustest ei järeldu siiski, et ajutised ja alalised ametnikud on tervikuna igas mõttes sarnases olukorras. Otsustava tähtsusega on hoopis see, kas mõlemad teenistujate kategooriad on ka ja iseäranis *vaidlusaluse sättega seoses* – mis näeb käesoleval juhul ette teenistussuhte ennetähtaegse lõpetamise suvevaheaja algul – sarnases olukorras.[32]

29 11. novembri 2010. aasta kohtumäärus Vino (C-20/10, EU:C:2010:677, punkt 57). Vt selle punkti kohta ka minu ettepanekud kohtuasjades Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 45), ja Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 40).

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

31 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 66), ja 13. märtsi 2014. aasta kohtuotsus Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 31), ning 21. septembri 2016. aasta kohtumäärus Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punkt 44), ja 9. veebruari 2017. aasta kohtumäärus Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, punkt 38); vt samamoodi juba 31. mai 1995. aasta kohtuotsus Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, punkt 33).

32 Vt samamoodi ka 9. veebruari 2012. aasta kohtumäärus Lorenzo Martínez (C-556/11, EU:C:2012:67, punkt 44). Vt selle kohta juba minu ettepanekud kohtuasjades Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, punkt 44), Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, punkt 49), ja Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 71), ning üldiselt võrdsuse põhimõtte kohta 16. detsembri 2008. aasta kohtuotsus Arcelor Atlantique et Lorraine jt (C-127/07, EU:C:2008:728, punkt 25).

56. Pidades silmas ametist vabastamist enne suvevaheaega, ei pruugi ajutised ametnikud olla alaliste ametnikega võrreldes sarnases olukorras just seetõttu, et teenistussuhte ennetähtaegse lõpetamise võimaluse näeb ette ainult nende staatus, sellal kui alaliste ametnike töö on juba definitsiooni poolest alaline. Just sellele asjaolule on enda sõnul tuginenud eelotsusetaotluse esitanud kohus varasemalt, et põhjendada ajutiste ametnike ametist vabastamist õppetöö lõppemisel.

57. Diskrimineerimise olemasolu ei saa siiski eitada ainult viidates liikmesriigi õigusnormile, mis näeb just ette vaidlusaluse ebavõrdse kohtlemise.[33] Peale selle on ebaloogiline eitada nende gruppide sarnasust käesoleval juhul, viidates alaliste ametnike töö alalisusele, kui küsimuse all on just ajutisest ametnikust õpetajate teenistussuhte ennetähtaegse lõpetamise õiguspärasus. Vastasel juhul oleks ajutiste ametnike ja alaliste ametnike sarnasus seoses ametist vabastamisega alati välistatud ning see küsimus ei kuuluks raamkokkuleppe kohaldamisalasse. Niisugune lähenemine oleks siiski vastuolus Euroopa Kohtu praktikaga, milles kohaldatakse raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 sisalduvat diskrimineerimise keeldu sõnaselgelt töölt vabastamise tingimuste suhtes.[34]

58. Ainult sellised ebasoodsad aspektid, mis on tähtajalisusega olemuslikult seotud, peegeldavad ajutiste ja alaliste töötajate vahelist (lubatavat) erinevust ning ei kujuta endast seetõttu diskrimineerimist. Seda seepärast, et niisuguseid ebasoodsaid aspekte arvesse võttes ei ole ajutised ja alalised töötajad sarnases olukorras. Tähtajalisusele olemuslikult omaseid ebasoodsaid aspekte tuleb siiski eristada täiendavatest puudustest. Teenistusest vabastamine õppetöö lõppemise järel puudutab käesoleval juhul ainult ajutisi ametnikke. Niisugune ennetähtaegse teenistussuhte lõpetamise võimalus ei ole kindlasti asjaolu, mis oleks töötamise tähtajalisusega olemuslikult seotud, vaid see on üksnes Hispaania õiguses esinev ajutiste ametnike täiendav ebasoodsamasse olukorda seadmine võrreldes alaliste ametnikega.

59. Vähemalt ettenähtud tähtaja jooksul ei ole tähtajaline töötamine nimelt üldjuhul seotud suurema ebakindlusega selle jätkumise osas. Seega ei saa väita, et sarnasus alaliste ametnike olukorraga on juba sel põhjusel välistatud. Nagu ma juba ühes teises kohtuasjas olen selgitanud[35], ei ole ajutise töötaja töösuhte püsimajäämine tema töölepingu kehtivuse ajal sugugi vähem kaitsmist väärt kui alalise töötaja töösuhte püsimajäämine. Liikmesriigi õigus näeb küll arutatavas asjas ette, et ajutised ametnikud võib vajaduse ja kiireloomulisuse äralangemisel ennetähtaegselt ametist vabastada. Võttes arvesse õppetöö iga-aastast lõppemist suvevaheaja algamisega, ei pidanud asjaomased õpetajad sellega arvestama, et administratsioon käsitab seda mainitud vajaduse ja kiireloomulisuse äralangemisena. Seda seisukohta rõhutas kohtuistungil eriti ka komisjon. Vastasel juhul oleks võinud teenistussuhte lõppemise tähtaeg olla algusest peale seotud õppetöö lõppemisega.

60. Seoses teenistussuhte jätkumisega kogu 2011/2012 õppeaasta kestuseks on ajutised ametnikud ja alalised ametnikud järelikult raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses sarnases olukorras. Alalised ametnikud ega ajutised ametnikud ei pidanud asjade tavapärase kulgemise korral – vähemalt senist praktikat silmas pidades – arvestama sellega, et nad vabastatakse ametist enne kooliaasta lõppu. Nagu komisjon õigesti esile toob, lähtub ka eelotsusetaotluse esitanud kohus, mis on ainsana selle tuvastamiseks pädev, ilmselgelt ajutiste ja alaliste ametnike olukorra sarnasusest.

61. Apellantide teenistusest vabastamine 2011/2012 aasta õppetöö lõppemisel kujutab endast järelikult põhjendamist vajavat ebavõrdset kohtlemist raamkokkuleppe klausli 4 punkt 1 tähenduses.

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

34 Vt selle kohta juba käesoleva ettepaneku punkt 48 ning 27. joonealune märkus.

35 Vt minu ettepanek kohtuasjas Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43, punkt 73).

c) Ebavõrdse kohtlemise põhjendatus

62. Seega tuleb lõpetuseks analüüsida, kas kõnealust ebavõrdset kohtlemist saab põhjendada objektiivsete põhjustega.

63. Viitega objektiivsetele põhjustele, mis sisaldub muu hulgas raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1, väljendavad Euroopa Liidu tööturu osapooled ja lõpuks ka liidu seadusandja põhimõtet, et tööandjad ei või kasutada tähtajalisi töösuhteid eesmärgil jätta oma töötajad ilma nendest õigustest, mis on sarnastel tähtajatu töölepingu alusel töötavatel töötajatel. [36]

64. Lihtsustatult öeldes tunnustab raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 käsitlev kohtupraktika [37] tähtajalise töölepinguga töötajate ja sarnaste tähtajatu töölepinguga töötajate erineva kohtlemise objektiivsete põhjustena nii tööülesandeid, mida töötajad peavad täitma, kui ka asjaomase liikmesriigi legitiimseid sotsiaalpoliitilisi eesmärke. Peale selle saab erinev kohtlemine ka objektiivsete põhjuste olemasolu korral olla põhjendatud vaid siis, kui see on seotud täpsete ja konkreetsete asjaoludega ning järgib proportsionaalsuse põhimõtet.

65. Nende kriteeriumide kohaselt ei saa õppetöö lõppemine olla objektiivne põhjus, miks seati põhikohtuasja apellandid ebasoodsamasse olukorda.

66. Esiteks ei saa ajutiste ametnike halvemat kohtlemist võrreldes alalisest ametnikust õpetajatega põhjendada nende teenistussuhte olemusega. Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale ei saa töötamise ajutine iseloom olla diskrimineerimise ainus põhjendus. [38]

67. Hispaania valitsus ja Consejería rõhutavad küll, et oma staatuse tõttu pidid ajutised ametnikud ennetähtaegse ametist vabastamisega arvestama, sest see on ette nähtud ametisse nimetamise aluse äralangemise korral. Siiski ei olnud võimalik konkreetselt ette näha, et õppetöö lõpp kui selline klassifitseeritakse niisuguseks ametisse nimetamise aluse äralangemiseks. Kooliaasta kulgemist kujundavad vahelduvad õppetöö perioodid ja õppetööst vabad perioodid: õppetöö lõppemine juunis oli algusest peale kindel ja see on isegi kuupäevaliselt kindlaks määratud. Niisuguse normaalse ja täiesti ettenähtava kulgemise klassifitseerimine ametisse nimetamise aluse äralangemisena, ilma et oleks lisandunud muid asjaolusid, näib vastuoluline. Sellisel juhul oleks pidanud töötamine olema algusest peale tähtajaline, kuni suvevaheaja alguseni, sest järelikult puudus ametisse nimetamise alus õppetöövabaks ajaks algusest peale.

68. Teisiti võiks see olla siis, kui toimub sündmus, mida ei olnud võimalik ette näha – näiteks erakooli avamine asjaomase õppeasutuse piirkonnas ja õpetajate vajaduse vähenemine selle tagajärjel, et õpilased on asunud õppima teise kooli, või siis ka pikaajaliselt haiguslehel olnud kolleegi ootamatu paranemine.

69. Teiseks puudutab õppetöö lõpul vähenenud või ära langenud vajadus õpetamise järele alalisi ja ajutisi ametnikke ühtemoodi. Õpetamise kui sellise puhul on nimelt ajutistele ja alalistele ametnikele antavad ülesanded samad. [39] Eelotsusetaotluse esitanud kohtu andmetel ei ole ka alalistel ametnikel vaheaja kestel kohustust tööl kohal olla, samuti ei pea nad mingil muul moel konkreetselt haridusameti käsutuses olema.

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

37 13. septembri 2007. aasta kohtuotsus Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punktid 53 ja 58); 22. aprilli 2010. aasta kohtuotsus Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punkt 42); 22. detsembri 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 55); 18. oktoobri 2012. aasta kohtuotsus Valenza (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 51), ja 14. septembri 2016. aasta kohtuotsus de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 45).

38 13. septembri 2007. aasta kohtuotsus Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 57); 22. detsembri 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 56), ning 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 74).

39 Vt selle kohta juba käesoleva ettepaneku punkt 54.

70. Tuleb küll möönda, et alalised ametnikud peavad suvevaheajal teatavatel asjaoludel tegema ettevalmistusi järgmiseks õppeaastaks, kuid ajutised ametnikud peavad seda tegema üksnes siis, kui nad nimetatakse ametisse ka järgmiseks õppeaastaks. Mõlemad õpetajate grupid peavad suvekuid aga kasutama täiendõppeks. Samuti võib ajutisi ametnikke kaasata järeleksamite vastuvõtmiseks sama otstarbekalt kui alalisi ametnikke. Kohtuistungil kinnitati sellega seoses, et eksamite vastuvõtmine ei ole mingil juhul reserveeritud ainult alalistele ametnikele, vaid seda saavad – eelkõige lühematel õppetööst vabadel perioodidel kooliaasta kestel – läbi viia ka ajutised ametnikud. Järelikult ei saa ebavõrdset kohtlemist põhjendada ebasoodsamasse olukorda pandud ametnikele antavate ülesannetega.

71. Kolmandaks ei saa ajutisest ametnikust õpetajate ametist vabastamist õppetöö lõpul põhjendada üksnes sellega, et nende teenistussuhte ette nähtud jätkumine suvel koormaks liialt avaliku teenistuse rahalisi vahendeid.

72. Eelotsusetaotlusest nähtub, et kuni 2011/2012 õppeaastani jäeti kogu õppeaasta kestuseks ametisse nimetatud ajutised ametnikud tööle ka suvevaheajaks. Eelarvevahendite kokkuhoiu eesmärgil muudeti aga 2012. aasta algul senist praktikat ja võeti selleks vastu üldeelarve seadus 5/2012, mis näeb ette ajutiste ametnike ametist vabastamise õppetöö lõpul ning kasutamata jäänud puhkusepäevade proportsionaalse hüvitamise. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on muudetud praktika tegelik eesmärk seega eelarvevahendite kokkuhoid. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei saa aga vaid eelarvelisi kaalutlusi iseenesest kasutada diskrimineerimise põhjendamiseks.[40]

73. Peale selle ei ole ilmne, miks peavad just ajutised ametnikud oma teenistuse ennetähtaegse lõpetamisega kokkuhoiu eesmärgi saavutamisesse panustama. Eelarvevahendite kasutamise üle otsustamine on küll liikmesriikide pädevuses, kuid sellegipoolest ei tohi niisugune otsus olla diskrimineeriv.[41]

74. Neljandaks, isegi juhul kui eelarvepoliitika seisukohast vajalikku kokkuhoidu soovitaks teatud tingimustel tunnustada õiguspärase eesmärgina, oleks selle järgimine käesolevas asjas igal juhul ebaproportsionaalne.

75. Konkreetselt raamkokkuleppe diskrimineerimiskeelu kohaldamisalaga seoses nõuab kohtupraktika proportsionaalsuse hindamiselt nimelt seda, et ebavõrdset kohtlemist tuleb põhjendada objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel.[42]

76. Hispaania praktika on siiski kahest aspektist läbipaistmatu: ühelt poolt on ajutiste ametnike ametist vabastamine suvevaheaja algul vastuolus 1994. aasta kollektiivlepinguga, mille kehtivusele võisid teenistujad kindlad olla. Asjaomane kollektiivleping näeb ette, et kui ajutised ametnikud on 30. juuniks olnud koolis tööl vähemalt viis ja pool kuud, siis nad jäävad suvevaheajaks oma ametikohtadele edasi. Seadusega 5/2012 püütakse seevastu kollektiivlepingust mööda hiilida, sest ajutistele ametnikele on nende ametist vabastamise korral ette nähtud vaid proportsionaalne maksimaalselt 22 puhkusepäeva hüvitamine, selle asemel et nad saaksid õppetööst vabal perioodil edasi oma töötasu.

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

41 Seoses sellega on Euroopa Kohus 27. veebruari 2018. aasta otsuses Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117, punkt 48) leidnud, et kontrollikoja liikmete palkade vähendamine ei ole vastuolus liidu õigusega, sest see on osa kõikehõlmavast avaliku teenistuse kokkuhoiuprogrammist.

42 13. septembri 2007. aasta kohtuotsus Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 58); 22. detsembri 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 55), ja 8. septembri 2011. aasta kohtuotsus Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 77).

77. Teiselt poolt ei rakendata õppetöö lõppemisel ametist vabastamise praktikat eelotsusetaotluse esitanud kohtu andmetel ühtselt. Pärast õppetöö lõppemist ei vabastata kõiki ajutisi ametnikke. Objektiivsetele ja läbipaistvatele kriteeriumidele tuginemise asemel võib haridusamet üksikjuhul seega põhimõtteliselt meelevaldselt otsustada, kas ajutine ametnik vabastatakse ametist või mitte.

78. Kõigil eelnimetatud põhjustel ei saa pidada põhjendatuks niisuguste ajutiste ametnike, nagu põhikohtuasja apellandid, ja alalisest ametnikust õpetajate erinevat kohtlemist seoses mingiks kindlaks õppeaastaks sõlmitud töösuhte edasikestmisega suvevaheajal.

79. Vastuseks esimesele küsimusele tuleb sedastada, et raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune liikmesriigi praktika nagu on vaidluse all põhikohtuasjas, mille kohaselt Hispaania õiguse tähenduses ajutiste ametnikena kogu õppeaasta kestuseks ametisse nimetatud õpetajad vabastatakse ametist juba õppetöö lõppemisel, samas kui nendega selles aspektis sarnases olukorras olevate alaliste ametnike teenistussuhe jätkub ka pärast õppetöö lõppemist ning seda ei peatata.

B. Puhkuse hüvitamine (teine ja kolmas eelotsuse küsimus)

80. Kuna esimesele eelotsuse küsimusele tuleb minu arvates vastata eitavalt, ei ole teisele ja kolmandale eelotsuse küsimusele vastamine enam vajalik.

81. Seetõttu märgin ainult igaks juhuks teise eelotsuse küsimuse kohta järgmist: asjaolu, et ajutised ametnikud ei saa oma ametist vabastamise tõttu enam sel perioodil ette nähtud puhkust võtta, on pelgalt – minu arvates – õigusvastase ametist vabastamise paratamatu tagajärg. See ei kujuta endast aga iseseisvat diskrimineerimist. Kui õppetöö lõppemisel vabastataks ametist alaline ametnik – näiteks seetõttu, et esineb üks ametniku staatuse kaotamise alustest vastavalt EBEP artiklile 63 –, siis ei saaks ka tema suvekuudel puhkust võtta, vaid saaks EBEP artikli 50 lõikes 1 ette nähtud puhkusenõude eest hüvitise. Seega ei seata ka ajutisi ametnikke selles küsimuses halvemasse olukorda.

82. Peale selle näeb direktiivi 2003/88/EÜ artikli 7 lõige 2 just ette, et töösuhte lõpetamise korral tuleb puhkusenõue hüvitada.

83. Kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada seda, kas raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõttega on vastuolus niisugune liikmesriigi säte, millega peatatakse varem sõlmitud kollektiivleping, mille kohaselt täidavad tähtajalise lepinguga õpetajad, kes on 30. juuniks olnud teenistuses vähemalt viis ja pool kuud, oma ülesandeid edasi kuni õppeaasta lõpuni septembris – ning seega makstakse neile töötasu ka juulis ja augustis.

84. Seadus 5/2012 näeb selle asemel küll ette, et õppetöö lõpul ametist vabastatud õpetajatele makstakse teenistussuhte lõpetamisega nö kaduma läinud puhkusenõude eest hüvitist *pro rata temporis*. Siiski on kogu puhkusenõude suurus vaid 22 päeva; nii on sätestatud EBEP artikli 50 lõikes 1, mis kehtib ka alalistele ametnikele.[43] Apellandid paistavad diskrimineerimiseks pidavat ainult seda, et alalised ametnikud saavad juulis ja augustis tegelikult tasu rohkemate – täpsemalt peaaegu topelt arvu – töövabade päevade eest. Kokkuvõttes jäetakse ajutised ametnikud seega ilma suurest osast neile ette nähtud tasustatud puhkusest juulis ja augustis.

43 Hüvitise 22 päeva eest saavad siiski ainult sellised ajutised ametnikud, kes on varem 12 kuud ametis olnud. Alles õppeaasta algul ametisse määratud ajutised ametnikud saavad ainult hüvitise, mis vastab eelnevalt töötatud ajale proportsionaalselt.

85. Tegelikult puudutab aga ka see küsimus kõigest paratamatut tagajärge, mis on seotud ajutise ametniku ametist vabastamisega õppetöö lõppemisel. Kui asjaomaste töötajate töölt vabastamine on liidu õiguse seisukohast õigusvastane, siis ei teki enam ka küsimust, kas selle asemel, et maksta neile töötasu kuni septembrini, võib maksta hoopis hüvitist 22 kasutamata puhkusepäeva eest.

86. Juhuks kui Euroopa Kohus ei kvalifitseeri asjaomaste õpetajate ametist vabastamist õppetöö lõpus diskrimineerivaks, tuleb märkida, et vastavalt EBEP artikli 50 lõikele 1 on ka alalistel ametnikel nende ametist vabastamisel õppetöö lõpus õigus ainult hüvitisele 22 puhkusepäeva eest. Järelikult ei ole ka siin tegemist ajutiste ametnike halvemasse olukorda seadmisega. Asjaolu, et olukord võib olla soodsam, kui õpetaja saab suvekuude eest lihtsalt palka edasi, tuleneb koolis töötamise eripärast, mida iseloomustab õppetööst vabade ja õppetöö perioodide vaheldumine. Õppetööst vabasid perioode õppeaasta kestel ei saa aga automaatselt tervikuna puhkusepäevadega samastada.[44]

V. Ettepanek

87. Eespool esitatud kaalutlusi arvestades teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Castilla-La Mancha autonoomse piirkonna kõrgeim kohus, Hispaania) eelotsusetaotlusele järgmiselt:

Direktiivile 1999/70/EÜ lisatud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus niisugune liikmesriigi praktika, nagu on vaidluse all põhikohtuasjas, mille kohaselt Hispaania õiguse tähenduses ajutiste ametnikena kogu õppeaasta kestuseks ametisse nimetatud õpetajad vabastatakse ametist juba õppetöö lõppemisel, samas kui nendega selles aspektis sarnases olukorras olevate alaliste ametnike teenistussuhe jätkub ka pärast õppetöö lõppemist ning seda ei peatata.

44 Vt selle kohta juba käesoleva ettepaneku punkt 70.