



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kümnes koda)

20. detsember 2017*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 1999/70/EÜ – Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Klausel 4 – Diskrimineerimiskeelu põhimõte – Mõiste „töötingimused“ – Teenistussuhte peatumine spetsiifiliste ülesannete täitmiseks – Siseriiklik õigusnorm, mis näeb esindusorganisse valituks osutumise korral ette teenistussuhte peatumise ainult alatistele ametnikele, mitte tähtajalistele ametnikele

Kohtuasjas C-158/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (Oviedo halduskohus nr 1, Hispaania) 1. märtsi 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 16. märtsil 2016, menetluses

Margarita Isabel Vega González

versus

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias,

EUROOPA KOHUS (kümnes koda),

koosseisus: koja president E. Levits, kohtunikud M. Berger ja F. Biltgen (ettekandja),

kohtujurist: E. Sharpston,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- M. Vega González, esindajad: *abogada* S. Suárez Solis ja *procurador* R. Blanco González,
- Hispaania valitsus, esindajad: A. Gavela Llopis ja A. Rubio González,
- Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek ja N. Ruiz García,

olles 7. septembri 2017. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab seda, kuidas tõlgendada 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“) klauslit 4; raamkokkulepe on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368).
- 2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses Margarita Isabel Vega González ja Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (Astuuria autonoomse piirkonna rahandus- ja avaliku sektori ministeerium, Hispaania) (edaspidi „ministeerium“) vahel seoses sellega, et ministeerium ei rahuldanud Gonzálezi taotlust – mille ta esitas pärast parlamendisaadikuks valimist – peatada tema teenistussuhe spetsiifiliste ülesannete täitmiseks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 1999/70 põhjendusest 14 nähtub, et „allakirjutanud on soovinud sõlmida raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta, milles fikseeritaks tähtajaliste töölepingute ja töösuhete üldpõhimõtted ja miinimumnõuded; nad on näidanud üles soovi parandada tähtajalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise, ning luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest“.
- 4 Direktiivi 1999/70 artikli 1 kohaselt on direktiivi eesmärk „jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide [Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsioon (UNICE), Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus (CEEP)] vahel [...] sõlmitud raamkokkuleppe [...], mis on direktiivile lisatud“.
- 5 Raamkokkuleppe preambuli kolmandas lõigus on märgitud, et raamkokkuleppes „määratakse kindlaks tähtajalise töö üldpõhimõtted ja miinimumnõuded, tunnistades, et nende üksikasjalikul rakendamisel tuleb arvestada konkreetse riigi, sektori ja hooaja erijooni. Kokkulepe näitab tööturu osapoolte soovi luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest, ja kasutada tähtajalisi töölepinguid tööandjatele ja töötajatele vastuvõetaval alusel.“
- 6 Raamkokkuleppe klausli 1 kohaselt on selle eesmärk esiteks parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise, ja teiseks luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või -suhete kasutamisest.
- 7 Raamkokkuleppe klauslis 3 „Mõisted“ on sätestatud:
 - „1. Käesolevas kokkuleppes tähendab „tähtajaline töötaja“ isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhete 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. [...]“.

- 8 Raamkokkuleppe klausli 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte“ punktis 1 on ette nähtud:

„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.“

Hispaania õigus

- 9 Astuuria vürstiriigi 26. detsembri 1985. aasta seaduse 3/1985 Astuuria vürstiriigi avaliku teenistuse korralduse kohta (Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias) (BOE nr 59, 10.3.1986, lk 9083) artikli 6 kohaselt on „tähtajalised ametnikud“ isikud, kes on seaduse kohaselt nimetatud ametisse täitma tähtajaliselt Astuuria vürstiriigi vabasid ametikohti seni, kuni neile ametikohtadele ei ole nimetatud alatist ametnikku, või asendavad alatist ametnikku, kes on lähetuses või kelle teenistussuhe on spetsiifiliste ülesannete täitmiseks peatunud.
- 10 Erinevad teenistussuhte seisundid on loetletud seaduse 3/1985 artikli 59 lõikes 1, mille punktis e on ette nähtud „teenistussuhte peatumine spetsiifiliste ülesannete täitmiseks“. Artikli 59 lõikes 2 on sõnaselgelt sätestatud, et tähtajaliste ametnike teenistussuhet ei saa peatada spetsiifiliste ülesannete täitmiseks.
- 11 Seaduse 3/1985 artikli 64 lõike 1 punktis g on sätestatud, et Astuuria vürstiriigi ametnike teenistussuhe peatub spetsiifiliste ülesannete täitmiseks, kui nad valitakse Junta General del Principado de Asturias (Astuuria vürstiriigi parlament, Hispaania) saadikuks.
- 12 Seaduse 3/1985 artikli 64 lõige 2 näeb ette, et ametnikel, kelle teenistussuhe on spetsiifiliste ülesannete täitmiseks peatunud, on õigus ametniku staatuse ja ametikoha säilimisele, ning aega, mille jooksul on nende teenistussuhe peatunud, võetakse arvesse kolme teenistusaasta lisatasu ja edutamise osas.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 13 M. Vega González on olnud Astuuria vürstiriigi teenistuses erinevatel ametikohtadel alates 26. maist 1989. Astuuria vürstiriik määras ta 15. aprillil 2011 ametisse kõrgema teenistuskategooria tähtajalise ametnikuna, et asendada lähetuses viibivat alatist ametnikku.
- 14 M. Vega González kandideeris 24. mail 2015 korraldatud Astuuria autonoomse piirkonna parlamendi valimistel erakonna nimekirjas ning ta valiti parlamendisaadikuks.
- 15 Soovides täita parlamendisaadiku ülesandeid täistööajaga, esitas M. Vega González 13. juunil 2015 Astuuria vürstiriigi valitsusele seaduse 3/1985 artikli 59 alusel taotluse peatada tema teenistussuhe spetsiifiliste ülesannete täitmiseks või teise võimalusena lubada ta puhkusele isiklikel põhjustel.
- 16 Dirección General de Función Pública (avaliku teenistuse peadirektor, Hispaania) jättis oma 23. juuni 2015. aasta otsusega tema taotluse rahuldamata põhjendusel, et teenistussuhte peatamist spetsiifiliste ülesannete täitmiseks ja isiklikel põhjustel puhkusele lubamist kohaldatakse vaid alatistele ametnikele, mitte aga tähtajalistele ametnikele.
- 17 M. Vega González esitatud vaie jäeti ministeeriumi 22. oktoobri 2015. aasta otsusega rahuldamata.
- 18 M. Vega González esitas selle otsuse peale kaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedole (Oviedo halduskohus nr 1, Hispaania).

- 19 Eelotsusetaotluse esitanud kohtus väidab ministeerium, et direktiiv 1999/70 ei ole kohaldatav, kuna see käsitleb vaid töötingimusi, mitte aga teenistussuhte seisundeid.
- 20 Ministeerium täpsustab, et kui M. Vega González oleks olnud alaline ametnik, oleks seaduse 3/1985 artikli 59 alusel tema teenistussuhte spetsiifiliste ülesannete täitmiseks peatatud, sest selles küsimuses ei ole ette nähtud administratsiooni kaalutusõigust. Seega on ainus võimalus, kuidas M. Vega González saaks oma poliitilist mandaati täielikult kasutada, loobuda oma ametikohast.
- 21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tuleb meelde, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt ei ole tähtajaliste ja alatiste töötajate erinev kohtlemine seoses töötingimustega direktiivi 1999/70 nõuetega kooskõlas, välja arvatud juhul, kui sellel on objektiivsed põhjused.
- 22 Seoses sellega viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus asjaolule, et ehkki teoreetiliselt on võimalik väita, et erineval kohtlemisel on objektiivsed põhjused, mis on seotud tähtajaliselt ametisse nimetamise kiireloomulisuse ja vajalikkusega, ei saa sellist argumenti esitada juhul, kui ametikoht on üle nelja aasta olnud täidetud ajutise töötajaga. Veel rõhutab eelotsusetaotluse esitanud kohus, kui tähtis on käesolevas kohtuasjas kõnealune õigus olla valitud parlamenti, mis on tagatud Hispaania põhiseadusega.
- 23 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul ei ole tähtajalise ametniku täidetava ülesande ajutisus objektiivne põhjus, mis õigustaks erinevat kohtlemist, mis jätab ta ilma õigusest naasta oma ametikohale pärast oma parlamendimandaadi lõppemist. Kuigi on võimalik, et parlamendimandaadi ajal on ametikohale naasmise võimalus *de facto* kadunud, sest ajutise ametniku täidetud ametikohale on vahepeal võetud alaline ametnik või on koht kaotatud, ei ole siiski välistatud, et olukord, mis õigustas ametniku ajutiselt ametisse määramist, kestab ka pärast tema parlamendimandaadi lõppemist.
- 24 Seetõttu ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohus kindel, kuidas tõlgendada mõistet „töötingimused“ raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses. Seni on Euroopa Kohus analüüsinud selle mõiste kohaldamisala ainult seoses makstava töötasuga, tööajaga, töögraafikuga või üldisemalt loaga töölt puududa. Niisiis oleks esiteks vaja kindlaks teha, kas mõiste „töötingimused“ hõlmab ka kohustust tunnustada tähtajalise töötaja, antud juhul tähtajalise ametniku puhul sarnaselt alatise töötajaga ehk alatise ametnikuga sellist teenistussuhte seisundit, mis võimaldab tal oma teenistussuhte peatada, et ta saaks täita poliitilist mandaati, milleks ta valiti. Teiseks soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas seaduse 3/1985 artiklist 59 tulenev tähtajaliste ametnike ja alatiste ametnike erinev kohtlemine on kooskõlas raamkokkuleppe klausli 4 punktis 1 ette nähtud diskrimineerimiskeelu põhimõttega.
- 25 Neil asjaoludel otsustas Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 1 de Oviedo (Oviedo halduskohus nr 1) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas raamkokkuleppe klauslis 4 kasutatud mõistet „töötingimused“ tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab juriidilist olukorda, mis võimaldab tähtajalise töösuhtega töötajal sarnaselt tähtajatu töösuhtega töötajaga taotleda ja saavutada oma teenistussuhte peatamist juhul, kui ta on valitud rahvaesindajaks, nii et tal on võimalik pöörduda tagasi oma ametikohale, kui tema parlamendisaadiku volitused on lõppenud?
2. Kas raamkokkuleppe klauslis 4 silmas peetud mittediskrimineerimise põhimõtet tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline autonoomse piirkonna tasandi õigusnorm nagu seaduse 3/1985 artikli 59 lõige 2, mis välistab täielikult ja absoluutselt lubamast tähtajalise ametniku teenistussuhte peatumist spetsiifiliste ülesannete täitmiseks selle ametniku valimise korral parlamendisaadikuks, samas kui selleks on õigus alatistel ametnikel?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

- 26 Esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et selles sättes kasutatud mõiste „töötingimused“ hõlmab parlamendiliikmeks valitud töötaja õigust saada siseriiklikes õigusnormides ette nähtud eripuhkust, mille ajaks peatub töösuhe, nii et töötajale on kuni tema parlamendimandaadi lõppemiseni tagatud töökoha säilimine ja õigus tõusta kõrgemale palgajärgule.
- 27 Kõigepealt tuleb meenutada, et vastavalt raamkokkuleppe klausli 1 punktile a on üks selle raamkokkuleppe eesmärkidest parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise. Samuti on raamkokkuleppe preambuli kolmandas lõigus täpsustatud, et see „näitab tööturu osapoolte soovi luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest“. Direktiivi 1999/70 põhjenduses 14 on selles osas märgitud, et raamkokkuleppe eesmärk hõlmab muu hulgas soovi parandada tähtajalise töö kvaliteeti, fikseerides selle miinimumnõuded nii, et oleks tagatud diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaldamine (kohtuotsus, 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 28 Raamkokkuleppe, eelkõige selle klausli 4 eesmärk on kohaldada nimetatud põhimõtet tähtajalistele töötajatele, takistamaks seda, et tööandja võiks kasutada sellise iseloomuga töösuhet selleks, et jätta oma töötajad ilma nendest õigustest, mis on alatistel töötajatel (kohtuotsus, 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 29 Raamkokkuleppega taotletavaid eesmärke arvestades tuleb raamkokkuleppe klauslit 4 mõista nii, et selles väljendatakse liidu sotsiaaloiguse põhimõtet, mida ei saa tõlgendada kitsendavalt (kohtuotsus, 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 30 Mis puudutab mõistet „töötingimused“ raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses, siis Euroopa Kohus on juba otsustanud, et määrav kriteerium selle kindlakstegemiseks, kas meede kuulub selle mõiste alla, on just töötamine, see tähendab töösuhe töötaja ja tema tööandja vahel (kohtuotsused, 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 35; 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 25; 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 26, ning kohtumäärus, 9.2.2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punkt 32).
- 31 Mõiste „töötingimused“ alla raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses kuuluvad ka kolme tööaasta eest ette nähtud lisatasu (vt selle kohta kohtuotsused, 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 47, ning 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punktid 50–58, ning 9.7.2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, punkt 43), kuue teenistusaasta lisatasu täiendõppe eest (vt selle kohta kohtumäärus, 9.2.2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, ei avaldata, EU:C:2012:67, punkt 38), kõrgemale palgaastmele määramiseks vajalikku teenistusstaazi ja iga-aastase hindamisaruande koostamiseks nõutava teenistusstaazi arvutamist käsitlevad eeskirjad (vt selle kohta kohtuotsus, 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika), õigus osaleda õpetajate hindamiskavas ning sellest tulenevad preemiad (kohtumäärus, 21.9.2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, punkt 36) ning töötaja vähendamine poole võrra ja sellele vastav töötasu alandamine (kohtumäärus, 9.2.2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, punkt 33).
- 32 Euroopa Kohus on samuti leidnud, et tähtajalise töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtaega käsitlevad reeglid on osa „töötingimustest“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses (kohtuotsus, 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punktid 27 ja 29).

- 33 Samuti on hõlmatud hüvitis, mida tööandja peab töötajale maksma töölepingusse õigusvastase tähtajatingimuse lisamise eest (vt selle kohta kohtuotsus, 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, punkt 37) või tähtajaliste töölepingute ülesütlemise korral (vt selle kohta kohtuotsus, 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 31).
- 34 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 22 toonitas, tähendab mõiste „töötingimused“ vastavat töösuhet määratlevaid õigusi ja kohustusi, hõlmates nii tingimusi, mille kohaselt isik astub töösuhtesse, kui ka tingimusi, mis käsitlevad töösuhte lõppemist.
- 35 Põhikohtuasjas kõnealust otsust, millega lubatakse eripuhkusele, mis toob kaasa töösuhte teatud elementide peatumise ja teiste edasikestmise, tuleb järelikult pidada käesoleva otsuse punktis 30 loetletud kriteeriumidele vastavaks ja seega hõlmatuks mõistega „töötingimused“ raamkokkuleppe klausli 4 tähenduses.
- 36 Esiteks on vaieldamatu, et töötajale eripuhkuse andmise otsus tehakse tingimata teda tööandjaga siduva töösuhte alusel. Teiseks olgu märgitud, et antud juhul toob seaduses 3/1985 ette nähtud eripuhkus kaasa mitte üksnes töösuhte peatumise, vaid võimaldab ka töötaja algse töökoha säilitamist kuni tema tööle naasmiseni pärast parlamendimandaadi lõppemist, tagades ühtlasi, et aega, mil teenistussuhe oli peatatud, võetakse arvesse kolme teenistusaasta lisatasu arvutamisel ja kõrgemale palgajärgule edutamisel – elemendid, mida käesoleva otsuse punktis 31 viidatud kohtupraktikast nähtuvalt on juba sõnaselgelt tunnustatud kui „töötingimusi“, nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 25.
- 37 Argument, et põhikohtuasjas tuleneb eripuhkuse saamise vajadus tähtajalise töötaja vabatahtlikust ja ühepoolsest otsusest valimistel osaleda, ei ole seejuures määrava tähtsusega, sest samas olukorras alatisel töötajal oleks olnud samasugune vajadus. Pealegi ei ole tagatud, et parlamenti kandideeriv isik ka valituks osutub, nii et pelgalt valimistel kandideerimise fakt ei kohusta teda eripuhkuse avaldust esitama.
- 38 Igal juhul olgu lisatud, et raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tõlgendus, mis jätab mõiste „töötingimused“ määratluse alt välja õiguse eripuhkusele, tähendaks tähtajalistele töötajatele diskrimineerimise vastu antud kaitse kohaldamisala piiramist, eirates nimetatud sätte eesmärki (vt selle kohta kohtuotsused, 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punktid 27 ja 29; 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 30, ning kohtumäärus, 21.9.2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, punkt 39).
- 39 Seetõttu tuleb esimesele küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et selles sättes kasutatud mõiste „töötingimused“ hõlmab parlamendiliikmeks valitud töötaja õigust saada siseriiklikes õigusnormides ette nähtud eripuhkust, mille ajaks peatub töösuhe, nii et töötajale on kuni tema parlamendimandaadi lõppemiseni tagatud töökoha säilimine ja õigus tõusta kõrgemale palgajärgule.

Teine küsimus

- 40 Teise küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised õigusnormid nagu põhikohtuasjas kõnealused siseriiklikud õigusnormid, mis igal juhul välistavad tähtajalisele töötajale poliitilise mandaadi kasutamiseks sellise puhkuse andmise, mille ajaks peatatakse töösuhe kuni töötaja tööle naasmiseni pärast mandaadi lõppemist, samas kui selline õigus on alalistel töötajatel.
- 41 Mis puudutab raamkokkuleppe klauslit 4, siis tuleb rõhutada, et selle punktis 1 on sätestatud keeld kohelda tähtajalisi töötajaid töötingimuste osas vähem soodsalt kui sarnases olukorras olevaid alatisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtajaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.

- 42 Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika järgi nõuab diskrimineerimiskeelu põhimõte, et sarnaseid olukordi ei käsitletaks erinevalt ja erinevaid olukordi ei käsitletaks ühtemoodi, välja arvatud juhul, kui see on objektiivselt põhjendatud (kohtuotsused, 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 65 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 35).
- 43 Antud juhul tuleb tõdeda, et tähtajalisi töötajaid ja alatisi töötajaid koheldakse erinevalt, sest poliitilise mandaadi saanud alatine töötaja võib saada eripuhkust, mille ajaks peatatakse töösuhe kuni töötaja tööle naasmiseni pärast mandaadi lõppemist, samas kui tähtajaline töötaja peab selle mandaadi kasutamiseks ametist lahkuma.
- 44 Üksnes eeldusel, et töö, mida teeb oma tähtajalise töölepingu raames selline töötaja nagu M. Vega González, ei ole sama ega samalaadne kui töö, mida teeb alatine töötaja, saab eripuhkuse andmisega seotud väidetavalt erinev kohtlemine olla raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud diskrimineerimiskeelust hoolimata õigustatud, kuna see erinev kohtlemine puudutab erinevaid olukordi (vt analoogia alusel kohtuotsused, 18.10.2012, Valenza jt, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 48 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 41).
- 45 Selleks et hinnata, kas puudutatud isikud teevad sama või samalaadset tööd raamkokkuleppe tähenduses, tuleb vastavalt raamkokkuleppe klausli 3 punktile 2 ja klausli 4 punktile 1 välja selgitada, kas kõiki faktoreid, nagu töö iseloom, väljaõppe- ja töötingimused, arvesse võttes võib nende isikute olukorda pidada sarnaseks (kohtuotsused, 18.10.2012, Valenza jt, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika; 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 31, ning 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 40).
- 46 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul tuleb järelikult kindlaks teha, kas M. Vega González on olukorras, mis on sarnane samas asutuses samal ajavahemikul tähtajatu töölepingu alusel töötavate töötajate olukorraga (vt analoogia alusel kohtuotsused, 18.10.2012, Valenza jt, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 43 ja seal viidatud kohtupraktika; 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 32, ning 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 42). Kui sellise hindamise tulemusel tuvastab eelotsusetaotluse esitanud kohus ebavõrdse kohtlemise, tuleb tal seejärel kontrollida, kas see on õigustatud „objektiivsete põhjustega“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses ehk täpsete ja konkreetsete asjaoludega, mis objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel iseloomustavad asjasse puutuvat töötingimust konkreetsetes olukorras, millega seoses see esineb, ning võimaldavad kontrollida, kas ebavõrdne kohtlemine on tingitud tegelikust vajadusest ja kas see on sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ning selleks vajalik (vt selle kohta kohtuotsus, 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 47 Esiteks on Euroopa Kohus seoses sellega juba täpsustanud, et mõistest „objektiivsed põhjused“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses tuleb aru saada nii, et see ei võimalda tähtajaliste töötajate ja alatiste töötajate erinevat kohtlemist põhjendada asjaoluga, et erinev kohtlemine on ette nähtud üldise ja abstraktse siseriikliku normiga (kohtuotsus, 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 46 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 48 Teiseks nähtub Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktikast, et tuginemine üksnes töö ajutisele iseloomule ei ole nende nõuetega kooskõlas ega kujuta endast seega „objektiivset põhjust“ raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses (kohtuotsus, 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 47 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 49 Kuigi käesolevas asjas ei välista eelotsusetaotluse esitanud kohus, et tähtajaliselt ametisse nimetamise kiireloomulisus ja vajalikkus ning töösuhte lõpu ettenähtavus võivad põhimõtteliselt kujutada endast täpseid ja konkreetseid asjaolusid, millega võiks põhjendada erinevat kohtlemist eripuhkuse andmisel, täpsustab nimetatud kohus siiski, et neid argumente ei saa esitada sellises olukorras nagu põhikohtuasjas, kus asjaomasel ametikohal on üle nelja aasta töötanud ajutine töötaja.
- 50 Igal juhul ei tundu täielik keeldumine tähtajalistele töötajatele eripuhkuse andmisest esmapilgul hädavajalik, et saavutada seaduse 3/1985 eesmärki, milleks on alatiste töötajate – konkreetsemalt poliitilise mandaadiga ametnike – ametikoha säilimine ja õigus tõusta kõrgemale palgajärgule, arvestades, et eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib ise, et on täiesti mõeldav tagada samasuguse mandaadiga tähtajalistele töötajatele õigus sellisele eripuhkusele, mille ajaks peatatakse töösuhe kuni mandaadi lõppemiseni, mil neile tagatakse võimalus naasta oma ametikohale, kui seda ametikohta ei ole vahepeal kaotatud või täidetud alatise ametnikuga.
- 51 Eeltoodut arvestades tuleb teisele küsimusele vastata, et raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised õigusnormid nagu põhikohtuasjas kõnealused siseriiklikud õigusnormid, mis igal juhul välistavad tähtajalisele töötajale poliitilise mandaadi kasutamiseks sellise puhkuse andmise, mille ajaks peatatakse töösuhe kuni töötaja tööle naasmiseni pärast mandaadi lõppemist, samas kui selline õigus on alatistel töötajatel.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kümnes koda) otsustab:

1. Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta, lisatud 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klausli 4 punkti 1 tuleb tõlgendada nii, et selles sättes kasutatud mõiste „töötingimused“ hõlmab parlamendiliikmeks valitud töötaja õigust saada siseriiklikes õigusnormides ette nähtud eripuhkust, mille ajaks peatub töösuhe, nii et töötajale on kuni tema parlamendimandaadi lõppemiseni tagatud töökoha säilimine ja õigus tõusta kõrgemale palgajärgule.
2. Direktiivile 1999/70 lisatud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta klauslit 4 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus sellised õigusnormid nagu põhikohtuasjas kõnealused siseriiklikud õigusnormid, mis igal juhul välistavad tähtajalisele töötajale poliitilise mandaadi kasutamiseks sellise puhkuse andmise, mille ajaks peatatakse töösuhe kuni töötaja tööle naasmiseni pärast mandaadi lõppemist, samas kui selline õigus on alatistel töötajatel.

Allkirjad