

Väited ja peamised argumendid

Parlament esitab oma tühistamishagi põhjendamiseks kaks väidet, mille kohaselt on rikutud esiteks aluslepinguid ja teiseks olulisi menetlusnorme.

Esiteks leiab parlament, et nõukogu kasutas vaidlustatud otsuse vastuvõtmisel väära õiguslikku alust.

Teiseks heidab parlament nõukogule ette seda, et viimane kasutas õiguslikult väära otsustamismenetlust.

⁽¹⁾ ELT L 302, lk 56.

⁽²⁾ ELT L 308, lk 100.

⁽³⁾ ELT L 308, lk 102.

Eelotsusetaotlus, mille on esitanud Juzgado Contencioso-Administrativo de Madrid (Hispaania) 19. jaanuaril 2015 – María Elena Pérez López versus Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid)

(Kohtuasi C-16/15)

(2015/C 096/10)

Kohtumenetluse keel: hispaania

Eelotsusetaotluse esitanud kohus

Juzgado Contencioso-Administrativo de Madrid

Põhikohtuasja pooled

Kaebuse esitaja: María Elena Pérez López

Vastustaja: Servicio Madrileño de Salud (Comunidad de Madrid)

Eelotsuse küsimused

1. Kas Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) vahel 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppega tähtajalise töö kohta, mis on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ ⁽¹⁾, on vastuolus ja seetõttu kohaldamatu 16. detsembri 2003. aasta seaduse 55/2003, millega kehtestatakse koosseisuliste tervishoiutöötajate raameeskiri, artikli 9 lõige 3, kuna see soodustab kuritarvitamisi, mis tulenevad järjestikustest hooajalistest ametisse nimetamistest, kuivõrd
 - a) ei ole kehtestatud maksimaalset kestust järjestikustele hooajalistele ametisse nimetamistele, ega ka nende uuendamiste maksimaalset arvu;
 - b) asutusele jäetakse vabadus luua struktuurilisi ametikohti, kui kahe aasta jooksul on rohkem kui kaks korda toimunud ametisse nimetamine liidetult vähemalt 12 kuuks samade tööülesannete täitmiseks;
 - c) hooajalised ametisse nimetamised on lubatud, ilma et nõutaks, et neis ametisse nimetamistes oleks otsesõnu märgitud konkreetne objektiivne eesmärk, mis on laadilt tähtajaline, juhuslik või erakorraline, mis neid õigustab?
2. Kas Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) vahel 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppega tähtajalise töö kohta, mis on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, on vastuolus ja seetõttu kohaldamatu Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid'i 28. jaanuari 2013. aasta korralduse artikli 11 lõige 7, kuna selles on kehtestatud, et „kui ametisse nimetamise periood on läbi, tuleb igal juhul läbi viia ametist vabastamine ja töötasude väljamaksmine, mis vastavad töötamise perioodile, sh juhtudel, kui seejärel toimub sama isiku uus ametisse nimetamine”, olles seega sõltumatu ametisse nimetamise aluseks olnud konkreetse objektiivse eesmärgi saavutamisest, nagu on märgitud raamkokkuleppe klausli 3 lõikes 1?

3. Kas Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) vahel 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta, mis on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, eesmärgiga on kooskõlas 16. detsembri 2003. aasta seaduse 55/2003, millega kehtestatakse koosseisuliste tervishoiutöötajate raameeskiri, artikli 9 lõike 3 kolmanda lõigu tõlgendus, mille kohaselt juhul, kui kahe aasta jooksul on rohkem kui kaks korda toimunud ametisse nimetamine liidetult vähemalt 12 kuuks samade tööülesannete täitmiseks, tuleb raviasutuse töötajate koosseisus luua struktuuriline ametikoht, mistõttu hooajaliseks töötajaks nimetamine muutub ajutiseks töötajaks nimetamiseks?
4. Kas Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) vahel 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppega tähtajalise töö kohta, mis on lisatud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivile 1999/70/EÜ, tunnustatud mittediskrimineerimise põhimõttega on kooskõlas, kui tähtajalisele koosseisulisele töötajale kohaldatakse sama hüvitist, mis on ette nähtud hooajalise töölepinguga töötajatele, kuna nende kahe olukorrad on sisuliselt identsed, sest ei omaks mõtet, et identse kvalifikatsiooniga töötajad, kes töötavad samas ettevõttes (Servicio Madrileño de Salud), teostades samu tööülesandeid ja täites sama juhuslikku vajadust, saavad erineva kohtlemise osaliseks oma töösuhte lõppemise hetkel, kuna ei esine ilmset põhjust, mis takistaks võrrelda omavahel tähtajalisi töölepinguid, et vältida diskrimineerivaid olukordi?

⁽¹⁾ EÜT L 175, lk 43.