



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
ELEANOR SHARPSTON
esitatud 7. septembril 2017¹

Kohtuasi C-158/16

Margarita Isabel Vega González

versus

Consejería de Hacienda y Sector Público del gobierno del Principado de Asturias

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Juzgado de lo Contencioso-Administrativo No 1 de Oviedo (Oviedo halduskohus nr 1, Hispaania))

Direktiiv 1999/70/EÜ – ETUC, UNICE ja CEEP poolt sõlmitud raamkokkulepe tähtajalise töö kohta – Klausel 4 – Mõiste „tööttingimused“ tähendus – Teenistussuhte peatumine spetsiifiliste ülesannete täitmiseks – Mittediskrimineerimise põhimõte

1. Käesolev eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada direktiivi 1999/70/EÜ² lisaks olevat 18. märtsi 1999. aasta raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe“). Eelotsusetaotlus on esitatud seoses 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) vahelise kohtumenetlusega. Sisuliselt seisneb vaidlus selles, kas M. Vega Gonzálezile tuleks seoses tema tööga tähtajalise teenistussuhtega ametnikuna võimaldada „teenistussuhte peatumine spetsiifiliste ülesannete täitmiseks“, et ta saaks asuda täitma oma kohustusi seadusandliku kogu liikmena. Kui ta oleks olnud alatine ametnik (sel juhul oleks ta olnud raamkokkuleppe tähenduses alatine töötaja), oleks tal olnud sellistel asjaoludel õigus teenistussuhte peatumisele spetsiifiliste ülesannete täitmiseks.

2. Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub juhiseid mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise ja raamkokkuleppe klauslis 4 sisalduva mõiste „tööttingimused“ tõlgendamise kohta. Vastavalt Euroopa Kohtu juhisele piirdun käesolevas ettepanekus nimetatud sättes sisalduva mõiste „tööttingimused“ analüüsiga.

¹ Algkeel: inglise.

² Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv, 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, parandus EÜT 1999, L 244, lk 64; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368).

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 1999/70

3. Direktiivi 1999/70 artiklis 1 selgitatakse, et direktiivi eesmärk on „jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel [...] sõlmitud raamkokkulepe [...]“.

4. Artikli 2 esimeses lõigus on sätestatud:

„Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud normid [ja] peavad võtma vajalikud meetmed, et [nad] saaksid igal ajal tagada käesolevas direktiivis ettenähtud tulemuste saavutamise [...]“.

5. Raamkokkuleppe klauslis 1 on märgitud, et selle akti eesmärk on „parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise“ ning „luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest“.

6. Klauslis 2 („Reguleerimisala“) on sätestatud, et raamkokkulepet kohaldatakse „tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas“.

7. Klausli 3 lõikes 1 on „tähtajaline töötaja“ määratletud kui „isik, 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“. Mõiste „võrreldav alatine töötaja“ on klausli 3 lõikes 2 määratletud kui „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. Klausel 4 käsitleb mittediskrimineerimise põhimõtet. Selles on sätestatud:

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

[...]“.

Siseriiklik õigus

9. Astuuria autonoomse piirkonna 26. detsembri 1985. aasta seaduse 3/1985 Astuuria avaliku teenistuse korralduse kohta (Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias; edaspidi „seadus nr 3/1985“) artikli 64 lõike 1 punktis g on sätestatud alatiste ametnike tingimusteta õigus „teenistussuhete peatumisele spetsiifiliste ülesannete täitmiseks“, kui nad valitakse Astuuria parlamendi (Junta General del Principado de Asturias) saadikuks. Teenistussuhete peatumine spetsiifiliste ülesannete täitmiseks võimaldatakse nii, et asjaomasele ametnikule omistatakse eriline „teenistussuhete

seisund“. See seisund võidakse omistada ainult alatistele ametnikele.³

10. Eelotsusetaotlusest ja Euroopa Kohtule esitatud materjalidest nähtub, et avaliku teenistuse seadus (Ley del Estatuto básico del empleado público), mis ei ole otseselt käesolevas asjas kohaldatav, sisaldab sätteid, mis on sisuliselt samasugused nagu kohaldatava Astuuria õigusakti sätted. Eelotsusetaotluses sellest mingeid järeldusi ei tehta.

Faktilised asjaolud, menetlus ja eelotsuse küsimused

11. M. Vega González väidab, et ta töötas erinevates Astuuria asutustes erinevatel ametikohtadel alates 26. maist 1989. Siseriiklik kohus ei tee sellest mingeid järeldusi, ent eelotsusetaotlusest nähtub selgelt, et ta oli 15. aprillil 2011 ametisse määratud kui „interina“ (st kui tähtajaline ametnik) sellise alatise ametniku asendajana, kelle teenistussuhe oli peatunud. M. Vega González kuulus halduspersonali kõrgemasse teenistuskategooriasse.

12. 24. mail 2015 valiti M. Vega González Astuuria autonoomse piirkonna parlamenti. 13. juunil 2015 taotles ta teenistussuhte peatamist spetsiifiliste ülesannete täitmiseks või teise võimalusena, et ta lubaks puhkusele isiklikel põhjustel, et tal oleks võimalik oma valimisest tulenevaid kohustusi täita. Tema nõue järgnenud menetluses näib olevat sõnastatud selliselt, et ta nõudis õigust naasta pärast esindusorganist lahkumist oma senisele ametikohale, kui see ametikoht ei ole selleks ajaks a) kaotatud ega b) täidetud alatise ametnikuga.

13. Avaliku teenistuse peadirektor (Dirección general de función pública) jättis oma 23. juuni 2015. aasta otsusega tema taotluse rahuldamata. Ta esitas selle otsuse peale vaide Astuuria autonoomse piirkonna rahandus- ja avaliku sektori ministeeriumile (Consejería de Hacienda y Sector Público del gobierno del Principado de Asturias), mis jättis tema taotluse rahuldamata 22. oktoobri 2015. aasta otsusega. Seejärel esitas ta kaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule, taotledes viimasena nimetatud otsuse kohtulikku kontrolli.

14. Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab, et alatisel ametnikul oleks olnud Hispaania riikliku õiguse ja kohaldatava Astuuria piirkonna õiguse kohaselt – milles ei ole selles küsimuses tööandja kaalutusõigust ette nähtud – õigus piirkonna parlamenti valimise korral teenistussuhte peatumisele spetsiifiliste ülesannete täitmiseks. Ent M. Vega González töötas tähtajalise ametnikuna ning kohaldatavates õigusnormides ei olnud selle kategooria isikutele sellist õigust ette nähtud. Sel põhjusel jäeti rahuldamata tema taotlus peatada tema teenistussuhe spetsiifiliste ülesannete täitmiseks.

15. Neil asjaoludel otsustas eelotsusetaotluse esitanud kohus 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?

³ Komisjoni ja M. Vega González kirjalikest seisukohtadest nähtub, et asjaomases Astuuria õigusnormis (seaduse nr 3/1985 artikli 59 lõige 1) on alatistele ametnikele ette nähtud kaheksa erinevat teenistussuhte seisundit: a) teenistuses, b) teenistussuhte peatumine isiklikel põhjustel, c) vanemapuhkus, d) ei ole aktiivne, e) teenistussuhte peatumine spetsiifiliste ülesannete täitmiseks, f) teenistussuhte peatumine teenistuseks teises ametiasutuses, g) teenistussuhte peatumine teenistuseks piirkondlikus avaliku sektori asutuses, ning h) teenistussuhte peatunud. Seaduse nr 3/1985 artikli 59 lõike 2 kohaselt võib ametnikele, kes ei ole alatised ametnikud, omistada ainult staatusi a („teenistuses“) või h („teenistussuhte peatunud“).

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 [alalistel ametnikel]?”

16. Kirjalikud seisukohad on esitanud M. Vega González, Hispaania valitsus ja komisjon. Hispaania valitsus soovis küll kohtuistungit, ent Euroopa Kohus leidis, et tal on olemas piisav teave, et teha otsus menetluse kirjalikus osas esitatud seisukohtade alusel, ning otsustas Euroopa Kohtu kodukorra artikli 76 lõike 2 alusel kohtuistungit mitte pidada.

Hinnang

17. Sissejuhatuseks tuletan meelde, et põhikohtuasi käsitleb spetsiifiliste ülesannete täitmiseks teenistussuhte peatamise nõuet, mille on esitanud „ajutine“ tähtajaline ametnik, kes oli eelnevat neli aastat töötanud ametikohal, millel ta asendas alalist ametnikku, kes viibis lähetuses ja kellel oli vastavalt õigus töösuhte peatumisele. Taotluse esitamise ajendiks oli M. Vega González valimine Astuuria parlamenti. Oma kirjalikes märkustes väidab M. Vega González, et ehkki teoreetiliselt võiks ta täita oma kohustusi valitud rahvaesindajana osalise tööajaga, peab ta praktikas pühenduma täistööajaga oma uutele ülesannetele, et täita neid tõhusalt ja täita täielikult oma rolli Astuuria parlamendi ja selle erinevate komisjonide töös. Hispaania valitsuse seisukoht ei ole selle argumendiga vastuolus ja ma pean seda sisuliselt veenvaks. Nõustun seetõttu eelotsusetaotluse esitanud kohtu seisukohaga, et kui M. Vega González (või teine isik tema olukorras) soovib asuda oma uut rolli täistööajaga täitma, siis on tal ainus võimalus lahkuda oma ametikohalt ilma õigusega naasta sellele pärast valimistel saadud volituste lõppemist, kuivõrd tähtajalisel ametnikul puudub võimalus saada nõusolek teenistussuhte peatamiseks spetsiifiliste ülesannete täitmise ajaks.

18. Ei ole raske näha, kuidas see heidutaks selliseid tähtajalisi ametnikke valimistel kandideerimast. See omakorda kahjustaks asjaomase seadusandliku kogu mitmekesisust ja esinduslikkust.

19. Esimese küsimusega küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt seda, kas mõistet „töötingimused“ raamkokkuleppe klausli 4 lõike 1 tähenduses tuleks tõlgendada nii, et see hõlmab õigust nõuda sellist teenistussuhte peatumist spetsiifiliste ülesannete täitmiseks nagu põhikohtuasjas, mille puhul alatisel ametnikul on õigus teenistussuhte peatumisele, et asuda täitma ülesandeid sellise valitud organi nagu Astuuria parlamendi liikmena, samas kui samal ametikohal tähtajalise teenistussuhte alusel töötaval isikul sellist õigust ei ole. Selgitan, miks – vastupidi Hispaania valitsuse seisukohale – on tegemist just sellise olukorraga, lähtudes nii asjaomase sätte grammatilisest kui ka teleoloogilisest tõlgendusest.

20. Kohtupraktikas on välja kujunenud – ning Hispaania valitsus ei püüagi seda vaidlustada –, et sellised tähtajalises teenistussuhtes ametnikud nagu M. Vega González kuuluvad *ratione personae* direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe kohaldamisalasse.⁴

21. Siseriiklik kohus selgitab, et „spetsiifiliste ülesannete täitmiseks teenistussuhte peatumise“ (mida taotleb M. Vega González) korral „teenistussuhte peatub ja isik säilitab nii oma ametniku staatuse kui ka ametikoha, nii et kui spetsiifiliste ülesannete täitmiseks teenistussuhte peatumise alus ära langeb (käesoleval juhul on selleks parlamendisaadiku volituste lõppemine), saab ta avalikus teenistuses edasi töötada“. Ta lisab, et seaduse 3/1985 artikli 64 lõige 2 näeb ette, et „[a]metnikel, kelle teenistussuhte on spetsiifiliste ülesannete täitmiseks peatunud, on õigus ametniku staatuse ja ametikoha säilimisele

⁴ Kohtuotsus, 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punktid 40–45 ja seal viidatud kohtupraktika).

ning aega, mil nende teenistussuhe peatub, võetakse arvesse kolme teenistusaasta lisatasu (*trienios*) ja edutamise osas“. Sellest kirjeldusest on selge, et alatine ametnik *säilitab teatavad senise töösuhte hüüved* sel ajal, mil tema töösuhe on peatunud seoses spetsiifiliste ülesannete täitmisega. Need hüved puudutavad nii töösuhet ennast (tagatud töökoht) kui ka edenemist karjääriredelil ja palgaastmestikul.

22. Alustan mõiste „töötingimused“ grammatilisest tõlgendusest. Minu arvates tuleb sellest mõistest aru saada nii, et see tähendab vastavat töösuhet määratlevaid õigusi ja kohustusi, see tähendab tingimusi, mille kohaselt isik astub töösuhtesse.⁵ See hõlmab selgelt selliseid teemasid nagu töötasu, tööaeg, õigus tasulisele või palgata puhkusele ja nii edasi.

23. Euroopa Kohus on juba selgitanud mõiste „töötingimused“ tähendust raamkokkuleppe kontekstis mitmes kohtuasjas. Enamasti (ehkki mitte ainult) käsitlesid need töösuhete majanduslikke aspekte. Nii on Euroopa Kohus leidnud, et mõistega „töötingimused“ on muu hulgas hõlmatud järgmised seigad: hüvitis, mida tööandja peab maksma töötajale tähtajalise töölepingu lõpetamise korral,⁶ tähtajalise töölepingu lõpetamisest etteteatamise tähtajad,⁷ hüvitis, mida tööandja peab maksma töötajale tema töölepingusse ebaseaduslikult tähtajalisuse tingimuse lisamise eest,⁸ teenistuse kestvuse eest makstav lisatasu või hüvitised,⁹ töösuhetega seotud töötasu ja pensioni tingimused ning kohustusliku sotsiaalkindlustussüsteemiga seotud pensionide välistamine,¹⁰ tööaja vähendamine poole võrra ning vastav töötasu alandamine¹¹ ning õigus osaleda õpetajate hindamiskavas ning sellest tulenevad preemiad.¹²

24. Kõiki neid „tingimusi“ iseloomustab minu meelest see, et nad kuulusid kõigis kõnealustes kohtuasjades asjaomast töösuhet määratlevasse spetsiifilisse õiguste ja kohustuste kogumisse. Lisaks on selge, et soodustused, millele alatisel ametnikul on endiselt õigus spetsiifiliste ülesannete täitmiseks teenistussuhete peatumise korral, puudutavad selliseid töösuhete aspekte, mille kuulumist „töötingimuste“ hulka on Euroopa Kohus juba tunnustanud.¹³

25. Lisaksin, et käesoleva kohtuasja konkreetsetel asjaoludel pani ametiasutuse keeldumine võimaldada teenistussuhete peatamine spetsiifiliste ülesannete täitmiseks M. Vega Gonzálezil olukorda, kus ta oleks pidanud oma teenistussuhete lõpetama, et võtta vastu ja asuda täistööajaga täitma oma demokraatlikku mandaati Astuuria parlamendis. Euroopa Kohus on juba kinnitanud, et tähtajalise töölepingu lõpetamise tingimused on hõlmatud raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 kasutatud mõistega „töötingimused“.¹⁴ Võib väita, et see toetab kaudselt ka argumenti, et sellistel asjaoludel kuulub *õigus* kõnealusele teenistussuhete peatumisele samuti selle mõiste kohaldamisalasse.

26. Euroopa Kohus on korduvalt märkinud, et „määrav kriteerium selle kindlakstegemiseks, kas meede on hõlmatud mõistega „töötingimused“ [...], on just töötamise kriteerium, see tähendab töösuhe töötaja ja tööandja vahel“.¹⁵ Ehk teisisõnu, hõlmatud on töösuhete osaks olevad tingimused.

5 Vt samas tähenduses minu ettepanekud kohtuasjades *Epitropos tou Elegktikou Sinedriou* (C-363/11, EU:C:2012:584, punkt 67) ja *Rosado Santana* (C-177/10, EU:C:2011:301, punkt 55).

6 Kohtuotsus, 14.9.2016, *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683).

7 Kohtuotsus, 13.3.2014, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152).

8 Kohtuotsus, 12.12.2013, *Carratù* (C-361/12, EU:C:2013:830).

9 Kohtuotsused, 13.9.2007, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509); 22.12.2010, *Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres* (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819) ja 9.7.2015, *Regojo Dans* (C-177/14, EU:C:2015:450).

10 Kohtuotsus, 15.4.2008, *Impact* (C-268/06, EU:C:2008:223).

11 Kohtumäärus, 9.2.2017, *Rodrigo Sanz* (C-443/16, EU:C:2017:109).

12 Kohtumäärus, 21.9.2016, *Álvarez Santirso* (C-631/15, EU:C:2016:725).

13 Nii on Euroopa Kohus kolme teenistusaasta lisatasu juba sõnaselgelt liigitanud „töötingimuste“ hulka: vt kohtuotsused, 13.9.2007, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, punktid 47 ja 48); 22.12.2010, *Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres* (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punktid 50–58) ning kohtumäärus, 18.3.2011, *Montoya Medina* (C-273/10, ei avaldata, EU:C:2011:167, punktid 32–34).

14 Kohtuotsus, 13.3.2014, *Nierodzik* (C-38/13, EU:C:2014:152; vt eespool punkt 23).

15 Vt kõige hilisemast ajast kohtumäärus, 9.2.2017, *Rodrigo Sanz* (C-443/16, EU:C:2017:109, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

27. Õigused, mis seisnevad töösuhete teatavate tavaliste elementide peatamises, nagu õigus töösuhete peatumisele omal soovil või seoses lapse saamisega, tuleks minu meeles samuti lugeda hõlmatuks raamkokkuleppe sellesama tõlgendusega. Nad kuuluvad samuti töötaja ja tema tööandja vahelist töösuhet määratlevasse spetsiifilisse õiguste ja kohustuste kogumisse. Spetsiifiliste ülesannete täitmiseks teenistussuhete peatumise ajal on teavad õigused ja kohustused peatunud (eeskätt õigus saada töötasu ja kohustus täita kohustusi). Ent, *teised töötajaga seotud õigused kehtivad endiselt*.

28. Hispaania valitsus ei nõustu. Ta väidab, et käesolev olukord ei ole seotud „töötingimustega“, kuna töösuhete peatumise võimaldamine ei ole töötaja ja tema tööandja vahelise töösuhete osa. Ta rõhutab, et soovitud peatumine tuleneb M. Vega González'i vabatahtlikust ja ühepoolsest otsusest osaleda piirkondlikel valimistel ning asuda täistööajaga täitma oma kohustusi Astuuria parlamendi valitud liikmena.

29. Minu meelest on sellest mõttekäigust raske aru saada.

30. M. Vega González taotleb õigust jätkata töösuhet samadel või võimalikult samadel tingimustel võrreldes nende tingimustega, millele on õigus alatisel ametnikul. Need tingimused on selgelt käesolevat töötaja ja tööandja vahelist töösuhet määratlevate spetsiifilise õiguste ja kohustuste st „töötingimuste“ osa. Oluline on siin see, et alatisel ametnikul lisanduvad M. Vega González'i olukorras endiselt teavad teenistussuhetest tulenevad soodustused ning tal on õigus teenistust jätkata pärast volituste lõppemist seadusandlikus kogus, samas kui täpselt sama tööd tegeval tähtajalisel töötajal (käesolevas asjas ajutisel ametnikul) sellist õigust ei ole.

31. Asjaolu, et M. Vega González'i vajadus taotleda luba teenistussuhete peatumiseks spetsiifiliste ülesannete täitmiseks tuleneb tema „vabatahtlikust ja ühepoolsest otsusest“ kandideerida valitavale ametikohale, ei puutu üldse asjasse. Selline argumentatsioon sarnaneb väitega, et kuivõrd naistöötaja tööandja (vähemalt tavaliselt) ei osale tema otsuses rasestuda, siis ei peaks sellisel töötajal olema õigust sünnituspuhkusele. On vägagi ilmne, et selline argument (ja käesolevas asjas esitatud samalaadne mõte) on põhimõtteliselt ekslikud.

32. Põhikohtuasjas arutatav õigus teenistussuhete peatumisele spetsiifiliste ülesannete täitmiseks kuulub selgelt ametniku ja tema tööandja vahelist töösuhet määratlevasse spetsiifilisse õiguste ja kohustuste kogumisse. Seetõttu on see hõlmatud mõistega „töötingimused“ raamkokkuleppe ja direktiivi tähenduses.

33. Kui seda õigust, millele on tingimusteta õigus alatistel ametnikel, ei võimaldata kasutada nende tähtajalistel kolleegidel selle alusel, et see õigus ei kuulu tähtajalise töötaja „töötingimuste“ hulka, siis ei ole see vastuolus mitte ainult selge grammatilise tõlgendusega. See oleks otseses vastuolus ka raamkokkuleppe ja direktiivi eesmärgiga.

34. Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb liidu õigusnormi tõlgendamisel arvesse võtta mitte ainult selle sõnastust, vaid ka selle konteksti ning selle õigusaktiga taotletavaid eesmärgi, mille osa see norm on.¹⁶

35. Raamkokkuleppe klausli 1 punkti a kohaselt on selle kokkuleppe eesmärk muu hulgas „parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise“. Seda eesmärki tuleb mõista ELTL artiklis 151 ette nähtud tööhõive edendamise ja töötingimuste parandamise eesmärgi kontekstis.

¹⁶ Vt paljude hulgas kohtuotsused, 17.11.1983, Merck vs. Hauptzollamt (292/82, EU:C:1983:335, punkt 12); 10.12.2002, British American Tobacco (Investments) ja Imperial Tobacco (C-491/01, ECLI:EU:C:2002:741, punkt 203) või äsasemast ajast kohtuotsus, 14.6.2017, Khorassani (C-678/15, EU:C:2017:451, punkt 26).

36. Euroopa Kohus on paljudel juhtudel otsustanud, et raamkokkuleppe klausli 4 eesmärk on kohaldada mittediskrimineerimise põhimõtet tähtjalistele töötajatele, et takistada tööandjatel kasutamast sellist töösuhet selleks, et mitte võimaldada neil töötajatel kasutada õigusi, millele on õigus alalistel töötajatel, ning et klauslis 4 väljendub „liidu sotsiaalõiguse põhimõte, mida ei saa tõlgendada kitsendavalt“.¹⁷

37. Raamkokkuleppe klausli 4 lõikes 1 sisalduva mõiste „töötingimused“ tõlgendus, mis välistab kõnealuse mõiste kohaldamisalast töösuhete peatumise õigused (mille hulka kuulub põhikohtuasjas käsitletav õigus teenistussuhete peatumisele spetsiifiliste ülesannete täitmiseks), oleks vastuolus direktiivi 1999/70 ja raamkokkuleppe eesmärgiga, kuna see võimaldaks jätta tähtjalised töötajad ilma õigustest „mis on alalistel töötajatel“.¹⁸ Kui mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamisalast välistada õigused töösuhete peatumisele, siis see kaheldamatult parandamise asemel hoopis vähendaks tähtjalise töö kvaliteeti.

38. Sellest järeldub, et kui tähtjalisel töötajal ei lubata sellist õigust kasutada, siis on see vastuolus raamkokkuleppe klauslis 4 sätestatud mittediskrimineerimise põhimõttega, kui a) alatine ametnik, kellel on õigus sellisele teenistussuhete peatumisele spetsiifiliste ülesannete täitmiseks, on tähtjalise töötajaga „võrreldav alatine töötaja“ ja b) erinev kohtlemine ei ole objektiivselt põhjendatud.

39. Piirdun nende teemade osas kolme lühikese märkusega.

40. Esiteks ei leidnud ma Euroopa Kohtule esitatud materjalist midagi, millest nähtuks, et M. Vega Gonzálezi poolt tähtjalise ametnikuna tehtud töö (vähemalt nelja-aastane pidev teenistus)¹⁹ oleks erinenud radikaalselt selle alatise ametniku tööst, keda ta asendas. Ehkki faktiliste asjaolude tuvastamine on lõppkokkuvõttes siseriikliku kohtu ülesanne, näib mõistlikult tõenäoline, et selles suhtes on M. Vega Gonzálezt kohane võrrelda tema alalistest ametnikest kolleegidega.

41. Teiseks ei ole Euroopa Kohtule esitatud materjali, mis kohaselt põhjendaks ilmset kohtlemise erinevust. Hispaania valitsus väidab sisuliselt, et õigus teenistussuhete peatumisele on põimunud alatiste ametnike karjääri struktuuriga. Ent minu meelest oleksid sellised õigused objektiivselt kasulikud ühtemoodi nii alalistele kui tähtjalistele ametnikele.

42. Lõpuks tuletan meelde, et M. Vega González ei nõudnud tingimusteta garantiid, et saab asuda taas tööle oma senisel ametikohal, kui tema mandaat Astuuria parlamendis lõpeb. Pigem nõudis ta õigust naasta oma ametikohale, kui see koht a) ei ole kaotatud ega b) täidetud alatise ametnikuga. Mulle näib see vähemalt *prima facie* olevat nõue, mis võtab proportsionaalselt arvesse kõiki tegelikke erinevusi, mis võivad realselt eksisteerida alatiste ja tähtjaliste ametnike vahel seoses õigusega naasta avalikku teenistusse pärast teenimist valitud rahvaesindajana. Esimesena nimetatud ametniku õigus teenistusse naasta on tingimusteta, teisena nimetatul puhul see nii ei ole.

17 Vt kohtuotsused, 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 38); 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, punkt 114); 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 27) ning kohtumäärused 21.9.2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725, punkt 33) ja 9.2.2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, punkt 30).

18 Vt mitme hulgast kohtuotsused, 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 37); 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, punkt 48); 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, punkt 23) ja 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, punkt 26).

19 Tuleb meelde tuletada, et M. Vega González väidab tegelikult, et ta on olnud Astuuria ametiasutuste teenistustes erinevaid ülesandeid täites alates 26. maist 1989 (vt käesolev ettepanek, punkt 11). Kui see on tõsi – mida peab kontrollima siseriiklik kohus –, siis tähendab see, et Astuuria parlamenti valimisel 24. mail 2015 oli ta olnud avalikus teenistuses juba peaaegu täpselt 26 aastat. Alates 2011. aastast oli ta asendanud alatist ametnikku, kelle töösuhe oli peatatud (vt käesolev ettepanek, punkt 11).

Ettepanek

43. Eeltoodud kaalutlusi arvestades teen ettepaneku, et Euroopa Kohus vastaks eelotsusetaotluse esitanud kohtu esimesele küsimusele järgmiselt:

Mõistet „töötingimused“ 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 tähtjalise töö kohta, klausli 4 lõikes 1 tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab sellist õigust töösuhte peatumisele nagu põhikohtuasjas, mille puhul alatisel ametnikul on õigus teenistussuhte peatumisele spetsiifiliste ülesannete täitmiseks, et asuda piirkonna parlamendi valitud liikme ametikohale, ning samal ametikohal tähtjalise teenistussuhte alusel töötaval töötajal sellist õigust ei ole.