

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

22. aprill 2010\*

Kohtuasjas C-486/08,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Landesgericht Innsbrucki (Austria) 14. oktoobri 2008. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 12. novembril 2008, menetluses

**Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols**

*versus*

**Land Tirol,**

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja esimees A. Tizzano, kohtunikud E. Levits (ettekandja), A. Borg Barthet, M. Ilešič ja M. Berger,

\* Kohtumenetluse keel: saksa.

kohtujurist: E. Sharpston,  
kohtusekretär: ametnik B. Fülöp,

arvestades kirjalikus menetluses ja 21. jaanuari 2010. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, esindaja: D. Rief,
- Land Tirol, *Rechtsanwalt* B. Oberhofer,
- Austria valitsus, esindajad: C. Pesendorfer ja T. Kröll,
- Taani valitsus, esindajad: J. Bering Liisberg ja R. Holdgaard,
- Saksamaa valitsus, esindajad: M. Lumma ja C. Blaschke,

– Euroopa Komisjon, esindajad: M. van Beek ja V. Kreuzschitz,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

### otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada esiteks 6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „osalise tööaja raamkokkulepe”), mis on ära toodud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267) lisas, mida on muudetud nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiviga 98/23/EÜ (EÜT L 131, lk 10; ELT eriväljaanne 05/03, lk 278), klauslit 4 ja teiseks 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitlevat raamkokkulepet (edaspidi „tähtajalise töö raamkokkulepe”), mis on ära toodud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), lisas, ning veel seda, kuidas tõlgendada Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) (ELT L 204, lk 23) artikli 14 lõike 1 punkti c.
- 2 See taotlus esitati Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols'i (Tiroomi liidumaa haiglate kesktöönõukogu) ja Land Tirol'i (edaspidi „Tiroomi liidumaa”) vahelises

kohtuvaidluses seoses 8. novembri 2000. aasta Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz'i (Tirooli liidumaa lepinguliste töötajate seadus; *Bundesgesetzblatt* (edaspidi „BGBL”) I, 2/2001; edaspidi „L-VBG”) kuni 1. veebruarini 2009 kehtinud redaktsiooni mõningate sätetega lepinguliste töötajate kohta, kes teevad juhutöid, töötavad osalise tööajaga või tähtajaliselt või kes kasutavad lapsehoolduspuhkust.

## Õiguslik raamistik

### *Liidu õigusnormid*

- 3 Osalise tööaja raamkokkulepe klausli 1 punkti a kohaselt on selle eesmärk:

„kõrvaldada osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine ja parandada osalise tööajaga töötamise kvaliteeti”.

- 4 Nimetatud raamkokkuleppe klausel 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte” sätestab:

„1. Osalise tööajaga töötajate suhtes ei või ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi, kui on võrreldavatel täistööajaga töötajatel, kui erinevat kohtlemist ei õigusta objektiivsed põhjused.

2. Asjakohasel juhul kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.

[...]"

- 5 Tähtajalise töö raamkokkuleppe klausli 1 punkt a sätestab selle eesmärgina:

„parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise”.

- 6 Nimetatud raamkokkuleppe klausel 4 „Mittediskrimineerimise põhimõte” täpsustab:

„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.

2. Kui see on asjakohane, kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.

[...]"

7 Direktiivi 2006/54 artikkel 14 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsesest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

[...]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu asutamislepingu artikli 141 kohaselt;

[...]”

8 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/04, lk 381) artikkel 1 sätestab:

„1. Käesolev direktiiv sätestab tööaja korralduse minimaalsed ohutus- ja tervishoiunõuded.

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse:

a) minimaalse [...] põhipuhkuse [...] suhtes

[...]"

9 Selle direktiivi artikkel 7 „Põhipuhkus” on sõnastatud järgmiselt:

„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.”

10 Direktiivi 2003/88 artikkel 17 sätestab, et liikmesriigid võivad selle direktiivi teatud sätetest erandeid teha. Nimetatud direktiivi artikli 7 suhtes ei ole erandite tegemine lubatud.

11 14. detsembril 1995 sõlmitud lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe (edaspidi „lapsehoolduspuhkuse raamkokkulepe”), mis on ära toodud nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivi 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa

Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta (EÜT L 145, lk 4; ELT eriväljaanne 05/02, lk 285) lisas, mida on muudetud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiviga 97/75/EÜ (EÜT 1998, L 10, lk 24; ELT eriväljaanne 05/03, lk 263), klausli 2 punkt 6 sätestab:

„Õigused, mis töötaja on lapsehoolduspuhkuse alguseks saanud või on saamas, säilivad muutumatuna lapsehoolduspuhkuse lõpuni. Kui lapsehoolduspuhkus on lõppenud, kohaldatakse neid õigusi, kaasa arvatud kõik siseriiklikust õigusest, kollektiivlepingust ja tavast tulenevad muudatused.”

### *Siseriiklikud õigusnormid*

<sup>12</sup> L-VBG-i § 1 sätestab:

„1. Käesolevat seadust kohaldatakse kõigi töötajate suhtes, kellel on Tirooli liidumaaga eraõiguslik lepinguline suhe (lepingulised töötajad), kui lõikes 2 ei ole sätestatud teisiti.

2. Käesolevat seadust ei kohaldata:

[...]



m) isikute suhtes, kes töötavad kuni 6-kuulise tähtjalise töölepingu alusel või kes teevad juhutöid või kes töötavad regulaarselt, kuid vähem kui 30% ulatuses täistööajast;

[...]"

13 Selle seaduse § 54 sätestab:

„Lepingulisel töötajal on igal kalendriaastal õigus puhkusele (põhipuhkus).”

14 Nimetatud seaduse § 55 sätestab:

„1. Iga kalendriaasta kohta on erisätete puudumisel puhkuse kestus:

[...]

5. Tööajanimi muutmise korral tuleb veel kasutamata põhipuhkuse osa kohandada proportsionaalselt uuele tööajanimile.”

15 L-VBG § 60 kohaselt:

„Põhipuhkuse nõue aegub, kui lepinguline töötaja ei kasuta põhipuhkust ära kuni puhkuseaastale järgneva kalendriaasta 31. detsembrini. Kui selle ajani ei ole puhkuse kasutamine võimalik teenistuslikel põhjustel, aegub puhkuseaastale järgneva kalendriaasta möödumisel. Kui lepinguline töötaja on vastavalt 2005. aasta või 1979. aasta Tiroler Mutterschutzgesetz'i (Tiroomi sünnituspuhkuse seadus) või 2005. aasta Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz'i (Tiroomi lapsehoolduspuhkuse seadus) alusel kasutanud lapsehoolduspuhkust, lükkub puhkuse aegumise tähtaeg edasi selle perioodi võrra, mille võrra ületab lapsehoolduspuhkus 10 kuud.”

16 12. novembri 2008. aasta seadus (*BGBL. I, 5/2009*), mis jõustus 1. veebruaril 2009, muutis L-VBG § 1 lõike 2 punkti m, mis on edaspidi sõnastatud järgmiselt:

„isikute suhtes, kes töötavad kuni 6-kuulise tähtajalise töölepingu alusel või kes teevad juhutöid”.

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

17 Põhikohtuasja hageja, kes on Tiroomi liidumaa haiglate töötajaid esindav pädev organ, esitas Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz'i (töö- ja sotsiaalkindlustusajade kohtute korralduse seadus, *BGBL.*, nr 104/1985) § 54 lõikes 1 sätestatud erimenetluse alusel tuvastamistaotluse.

18 Selle Tirooli liidumaa kui tööandja vastu suunatud taotluse eesmärk oli, et Landesgericht Innsbruck tuvastaks, et mõni L-VBG säte on ühenduse õigusega vastuolus.

19 Neil tingimustel otsustas Landesgericht Innsbruck menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [...] osalise tööaja raamkokkuleppe [...] klausli 4 [punktiga] 1 on kooskõlas, et töötajaid, kes on sõlminud kohaliku omavalitsuse asutuse või riigi osalusega äriühinguga eraõigusliku lepingu ja kes töötavad vähem kui 12 tundi nädalas (30% normaaltööajast), koheldakse seoses töötasu, ametiastme, eelnevalt töötatud aja arvessevõtmise, puhkuseõude, lisatasude, ületunnitasude ja muuga vähem soodsalt kui võrreldavas olukorras olevaid täistööajaga töötajaid?

2. Kas raamkokkuleppe klausli 4 [punktis] 2 sätestatud *pro rata temporis* põhimõtet tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus selline siseriiklik säte nagu L-VBG § 55 lõige 5, mille kohaselt tuleb töötaja tööajanormi muutmisel kohandada veel kasutamata põhipuhkuse osa proportsionaalselt uuele tööajanormile, mille tulemusena vähendatakse täistööajalt osalisele töötajale üle läinud töötaja puhkuseõuet, mille ta sai täistööajaga töötamise ajal, või võimaldatakse tal osalise tööajaga töötamisel kasutada seda puhkuseosa vaid väiksema puhkusetasuga?

3. Kas [...] tähtajalise töö [raamkokkuleppe] [...] klausliga 4 on vastuolus selline siseriiklik säte nagu L-VBG § 1 lõike 2 punkt m, mille kohaselt koheldakse kuni 6-kuulise tähtajaga töölepingute alusel või ainult juhutöid tegevaid töötajaid

seoses töötasu, ametiastme, eelnevalt töötatud aja arvessevõtmise, puhkusenõude, lisatasude, ületunnitasude ja muuga vähem soodsalt kui võrreldavas olukorras olevaid täistööajaga töötajaid?

4. Kas tegemist on kaudse soolise diskrimineerimisega [...] direktiivi 2006/54 [...] artikli 14 lõike 1 punkti c mõttes, kui töötajatel, kes kasutavad seadusega võimaldatud kaheaastast lapsehoolduspuhkust, on puhkusenõue enne lapse sündi töötatud aasta eest lapsehoolduspuhkuse lõppedes juba aegunud ning kõnealused töötajad on enamuses (97%) naised?”
- <sup>20</sup> Landesgericht Innsbruck palus oma 10. detsembri 2009. aasta määrusega, mis jõudis Euroopa Kohtusse 14. detsembril 2009, Euroopa Kohtul esimese küsimuse osas otsust mitte teha, vaid teha otsus ainult talle vastavalt EÜ artiklile 234 esitatud teise kuni neljanda küsimuse osas.

## Eelotsuse küsimused

### *Vastuvõetavus*

- <sup>21</sup> Tirooli liidumaa väidab oma kirjalikes märkustes, et Euroopa Kohtule esitatud eelotsuse küsimused on vastuvõetamatud, kuna siseriikliku kohtu viidatud liidu õiguse sätteid ei ole vahetult kohaldatavad.

- 22 Selles osas tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et kõikidel juhtudel, kui direktiivi sätted on oma sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpsed, võivad isikud neile vaidluses liikmesriigi – muu hulgas riigi kui tööandja – vastu tugineda (vt selle kohta eelkõige 20. märtsi 2003. aasta otsus kohtuasjas C-187/00: Kutz-Bauer, EKL 2003, lk I-2741, punktid 69 ja 71; 15. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-268/06: Impact, EKL 2008, lk I-2483, punkt 57, ning 16. juuli 2009. aasta otsus kohtuasjas C-537/07: Gómez-Limón Sánchez-Camacho, EKL 2009, lk I-6525, punkt 33). Selline on kahtlemata olukord direktiivi 2006/54 artikli 14 osas.
- 23 Lisaks saab sellest kohtupraktikast lähtuda ka selliste kokkulepete puhul nagu osalise tööaja ja tähtajalise töö raamkokkulepped, mille sõlmimise aluseks on olnud tööturu osapoolte vahel Euroopa Liidu tasandil toimunud dialoog ja mis on rakendatud nende vastava õigusliku aluse kohaselt Euroopa Liidu Nõukogu direktiiviga, mille lahutamatud osad nad seega moodustavad (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Impact, punkt 58).
- 24 Eeltoodud kaalutlusi arvesse võttes otsustas Euroopa Kohus, et tähtajalise töö raamkokkuleppe klausli 4 punkt 1 on tingimusteta ja piisavalt täpne selleks, et isikud saaksid sellele siseriiklikus kohtus tugineda (vt eespool viidatud kohtuotsus Impact, resolutsiooni punkt 2). Lisaks täpsustas Euroopa Kohus, et nimetatud raamkokkuleppe klausli 4 punktis 2 on lihtsalt mainitud ühte võimalust selliseks puhuks, kui tähtajaliste töötajate suhtes kohaldatakse – kohtupoolse kontrolli võimalusega – diskrimineerimiskeelu põhimõtet, ilma seejuures selle põhimõtte sisu kahjustamata (eespool viidatud kohtuotsus Impact, punkt 65).
- 25 Arvestades eeltoodut ning asjaolu, et osalise tööaja ja tähtajalise töö raamkokkulepete klauslite 4 sõnastus on *mutatis mutandis* identne, tuleb järeldada, et siseriikliku

kohtu viidatud liidu õiguse sätted on tingimusteta ja piisavalt täpsed selleks, et isikud saaksid neile siseriiklikus kohtus tugineda.

- 26 Neil tingimustel on eelotsusetaotlus vastuvõetav.

### *Teine küsimus*

- 27 Oma teise küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas asjakohast liidu õigust ja eelkõige osalise töötaja raamkokkuleppe klausli 4 punkti 2 tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus selline siseriiklik säte nagu L-VBG § 55 lõige 5, mille kohaselt tuleb töötaja tööajanormi muutmisel kohandada veel kasutamata põhipuhkuse osa selliselt, et täistööajalt osalisele töötajale üle läinud töötaja õigust iga-aastasele tasulisele puhkusele, mille ta sai täistööajaga töötamise ajal, vähendatakse või võimaldatakse tal kasutada seda puhkuseosa vaid väiksema puhkusetasuga.
- 28 Sellega seoses tuleb esiteks meenutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt kujutab töötaja õigus iga-aastasele tasulisele puhkusele endast erilise tähtsusega liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, millest ei või teha erandeid ja mida siseriiklikud pädevad ametiasutused peavad kohaldama nõukogu 23. novembri 1993. aasta direktiivis, mis käsitleb töötaja korralduse teatavaid aspekte (EÜT L 307, lk 18; ELT eriväljanne 05/02, lk 197), sõnaselgelt sätestatud piirides (vt 26. juuni 2001. aasta otsus kohtuasjas C-173/99: BECTU, EKL 2001, lk I-4881, punkt 43; 18. märtsi 2004. aasta otsus kohtuasjas C-342/01: Merino Gómez, EKL 2004, lk I-2605, punkt 29, ja 16. märtsi 2006. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-131/04 ja C-257/04: Robinson-Steele jt, EKL 2006, lk I-2531, punkt 48; seoses direktiiviga 2003/88 vt 20. jaanuari 2009. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-350/06 ja C-520/06: Schultz-Hoff jt, EKL 2009, lk I-179,

punkt 22, ja 10. septembri 2009. aasta otsus kohtuasjas C-277/08: Vicente Pereda, EKL 2009, lk I-8405, punkt 18).

- 29 Teiseks tuleb märkida, et erilist tähtsust omavat liidu sotsiaalõiguse põhimõtet ei saa tõlgendada kitsendavalt (vt analoogia alusel 22. oktoobri 2009. aasta otsus kohtuasjas C-116/08: Meerts, EKL 2009, lk I-10063, punkt 42).
- 30 On selge, et tasulise põhipuhkuse eesmärk on võimaldada töötajale puhkust ja vaba aega (vt eespool viidatud kohtuotsus Schultz-Hoff jt, punkt 25). Kui seda puhkust ei ole selleks ette nähtud aasta jooksul kasutatud, vaid seda tehakse mõnel hilisemal ajavahemikul, ei kaota see puhkus oma tähtsust seoses positiivse mõjuga töötaja ohutusele ja tervisele (6. aprilli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-124/05: Federatie Nederlandse Vakbeweging, EKL 2006, lk I-3423, punkt 30).
- 31 Üldjuhul tuleb töötajale tagada tegeliku puhkuse saamise võimalus ning ainult töösuhte lõppemise korral lubab direktiivi 2003/88 artikli 7 lõige 2 iga-aastase tasulise puhkuse asendada hüvitisega (vt selle kohta seoses direktiiviga 93/104 eespool viidatud kohtuotsused BECTU, punkt 44, ja Merino Gómez, punkt 30).
- 32 Eelnevast tuleneb, et põhipuhkuse kasutamine hilisemal ajavahemikul kui selleks ette nähtud aasta ei ole mingil viisil seotud töötaja sel hilisemal ajavahemikul töötatud tööajaga. Seega tööajanormi muutmine, eelkõige selle vähendamine täistööajalt

osalisele tööajale ülemineku korral ei tohi vähendada põhipuhkuse nõuet, mis töötajale tekkis sel ajal, kui ta töötas täistööajaga.

- 33 Lisaks sellele tuleb märkida, et osalise tööajaga töötamise ajaperioodi eest põhipuhkuse andmisele on tööpoolest sobiv kohaldada osalise töötaja raamkokkuleppe klausli 4 punktis 2 sätestatud *pro rata temporis* põhimõtet. Sellise perioodi eest põhipuhkuse vähendamine võrreldes täistööajaga töötatud ajaperioodi eest väljateenitud puhkusega on objektiivsetel põhjustel õigustatud. Seevastu ei saa nimetatud põhimõtet kohaldada *ex post* täistööajaga töötatud ajaperioodil väljateenitud põhipuhkuse suhtes.
- 34 Ehkki direktiivi 2003/88 asjakohastest sätetest ega osalise töötaja raamkokkuleppe klausli 4 punktist 2 ei saa järeldada, et siseriiklikud õigusnormid võivad põhipuhkuse rakendamise tingimuste raames sätestada puhkusenõude osalise kaotamise selle võrdlusaasta eest, tuleb siiski meenutada, et selline järeldus kehtib ainult juhul, kui töötaja ei ole reaalselt saanud nimetatud õigust kasutada (vt eespool viidatud kohtuotsus Vicente Pereda, punkt 19).
- 35 Kõigest eelnevast tulenevalt tuleb teisele küsimusele vastata, et asjakohast liidu õigust ja eelkõige osalise töötaja raamkokkuleppe – mis on ära toodud direktiivi 97/81 lisas, mida on muudetud direktiiviga 98/23 – klausli 4 punkti 2 tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus selline siseriiklik säte nagu L-VBG § 55 lõige 5, mille kohaselt tuleb töötaja tööajanormi muutmisel kohandada veel kasutamata põhipuhkuse osa selliselt, et täistööajalt osalisele töötajale üle läinud töötaja õigust iga-aastasele tasulisele puhkusele, mille ta sai täistööajaga töötamise ajal ning mida tal ei ole olnud võimalik kasutada, vähendatakse või võimaldatakse tal kasutada seda puhkuseosa vaid väiksema puhkusetasuga.



*Kolmas küsimus*

- 36 Oma kolmanda küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas tähtajalise töö raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus selline siseriiklik säte nagu L-VBG § 1 lõike 2 punkt m, mis välistab selle seaduse kohaldamise isikute suhtes, kes töötavad kuni 6-kuulise tähtajalise töölepingu alusel või kes teevad juhutöid.
- 37 Sissejuhatuseks tuleb meenutada, et kuni 1. veebruarini 2009 kehtinud L-VBG redaktsioon kohaldas täistööajaga töötajate suhtes ning isikute suhtes, kes töötavad kauem kui kuus kuud või kes töötavad osalise tööajaga vähemalt 30% ulatuses täistööajast.
- 38 Pärast käesoleva kohtuotsuse punktis 16 viidatud seadusemuudatust on töötajatele, kes töötavad osalise tööajaga, antud vastavalt L-VBG-le täistööajaga töötavate isikutega samad õigused, seda eelkõige töötasu, palgaastme, varasemate tööperioodide tunnustamise, põhipuhkuse, erihüvitiste ja ületunnitasu osas. Seaduseelnõuga kaasnevast seletuskirjast tuleneb, et selle muudatuse tegemine osutus vajalikuks seoses osalise tööaja raamkokkuleppega.
- 39 Mis puudutab seda, et töötajad, kes töötavad kuni 6-kuulise tähtajalise töölepingu alusel, sealhulgas need, kes teevad juhutöid ja kellel on ühepäevased töölepingud, on jätkuvalt L-VBG kohaldamisalast välistatud, tuleb märkida, et üksnes sellest asjaolust, et neile töötajatele ei tulene nimetatud seadusest õiguseid, tuleneb, et neid koheldakse võrreldes alaliste või osalise tööajaga töötajatega ebasoodsamalt.

- 40 Seoses sellega tuleb täpsustada, et Tirooli liidumaa sõnul pehmendab sellest erandist tulenevat nimetatud töötajate ebasoodsamat kohtlemist käesoleval juhul see, et nende töötajate teatud õigused, kes ei kuulu L-VBG kohaldamisalasse, tulenevad teisest õigusnormidest.
- 41 Seetõttu tuleb märkida, et tähtajalise töö raamkokkuleppe klausli 4 ja diskrimineerimiskeelu põhimõtte kohaselt on tähtajalist tööd tegeva töötaja erinev kohtlemine võrreldes sarnast alalist tööd tegeva töötajaga õigustatav ainult objektiivsetel põhjustel.
- 42 Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt tuleb mõistet „objektiivsed alused” tähtajalise töö raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a mõttes tõlgendada nii, et sellega on mõeldud täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust, ning on seega loomult sellised, et õigustavad järjestikuste tähtajaliste töölepingute kasutamist selles konkreetses olukorras. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks tähtajalised töölepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest joontest, või kui see on asjakohane, siis liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi täitmise vajadustest (vt 4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt, EKL 2006, lk I-6057, punktid 69 ja 70, ning 13. septembri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-307/05: Del Cerro Alonso, EKL 2007, lk I-7109, punkt 53).
- 43 Samamoodi tuleb analoogselt tõlgendada identset mõistet „objektiivsed põhjused” tähtajalise töö raamkokkuleppe klausli 4 punkti 1 tähenduses (eespool viidatud kohtuotsus Del Cerro Alonso, punkt 56).
- 44 Neil tingimustel tuleb mõistet „objektiivsed põhjused” nimetatud klausli tähenduses tõlgendada nii, et see ei võimalda õigustada tähtajaliste töötajate ja alaliste töötajate erinevat kohtlemist asjaoluga, et erinev kohtlemine on ette nähtud üldise

ja abstraktse õigusnormiga. Vastupidi – nimetatud mõiste nõuab, et asjaomane ebavõrdne kohtlemine oleks tingitud tegelikust vajadusest ja oleks sobiv taotletava eesmärgi saavutamiseks ning selleks vajalik (eespool viidatud kohtuotsus *Del Cerro Alonso*, punktid 57 ja 58).

45 Sellest tulenevalt märgib Tirooli liidumaa, et L-VBG § 1 artikli 2 punktis m viidatud töötajate erinev kohtlemine on seoses range personalijuhtimise nõude rakendamisega objektiivsetel põhjustel õigustatud. Austria valitsus on seisukohal, et haldusõiguslikult on äärmiselt raske ja koormav luua alalisi töökohti rohkem kui on vajadust, sõlmides töölepinguid isikutega, kelle puhul pikaajalist töösuhet *a priori* ei kaaluta. Selline lähenemine takistaks sotsiaalpoliitika legitiimse eesmärgi saavutamist ja tööturu korraldust.

46 Selle väitega ei saa nõustuda. Esiteks on range personalijuhtimine seotud eelarveliste kaalutlustega, mis diskrimineerimist ei õigusta (vt selle kohta 23. oktoobri 2003. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-4/02 ja C-5/02: *Schönheit ja Becker*, EKL 2003, lk I-12575, punkt 85). Teiseks rõhutab Euroopa Komisjon õigesti, et tähtjalise töö raamkokkuleppe klausli 4 eesmärk ei ole kindlasti alaliste töökohtade loomine.

47 Eelnevast tuleneb, et direktiivi 1999/70 lisas ära toodud tähtjalise töö raamkokkuleppe klauslit 4 tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus selline siseriiklik säte nagu L-VBG § 1 lõike 2 punkt m, mis välistab selle seaduse kohaldamise isikute suhtes, kes töötavad kuni 6-kuulise tähtjalise töölepingu alusel või kes teevad juhutöid.

*Neljas küsimus*

- 48 Oma neljanda küsimusega tahab eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas liidu asjakohast õigust ja eelkõige direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus selline siseriiklik säte nagu L-VBG § 60 viimane lause, mille kohaselt töötajad, kes on peamiselt naised, kes kasutavad kaheaastast lapsehoolduspuhkust, kaotavad selle aja jooksul enne lapse sündi töötatud aasta eest välja teenitud õiguse põhipuhkusele.
- 49 Sellega seoses tuleb märkida, et isegi kui formaalselt piirdub eelotsusetaotluse esitanud kohus oma eelotsuse küsimuses direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c tõlgendusega, siis ei takista nimetatud asjaolu seda, et Euroopa Kohus esitaks siseriiklikule kohtule kõik liidu õiguse tõlgendamise juhtnöörid, mida saab kasutada siseriikliku kohtu menetluses oleva kohtuasja lahendamisel olenemata sellest, kas siseriiklik kohus neile oma küsimuses viitas või mitte (vt selle kohta 29. aprilli 2004. aasta otsus kohtuasjas C-387/01: Weigel, EKL 2004, lk I-4981, punkt 44, ja 21. veebruari 2006. aasta otsus kohtuasjas C-152/03: Ritter-Coulais, EKL 2006, lk I-1711, punkt 29).
- 50 Samuti tuleb eelkõige meenutada, et lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe klausli 2 punkti 6 kohaselt, millele võivad isikud siseriiklikus kohtus tugineda (vt eespool viidatud kohtuotsuse Gómez-Limón Sánchez-Camacho, resolutsiooni punkt 1), säilivad õigused, mis töötaja on lapsehoolduspuhkuse alguseks saanud või on saamas, muutmatusena lapsehoolduspuhkuse lõpuni.
- 51 Seega ilmneb nii nimetatud klausli 2 punkti 6 sõnastusest kui ka selle kontekstist, et nimetatud sätte eesmärk on vältida seda, et töötaja kaotab tervikuna või osaliselt töösuhtest tulenevad, saadud või saadavad õigused, mis tal on juba lapsehoolduspuhkusele minnes, ja tagada, et selle puhkuse lõppedes on ta nende õiguste osas samas

olukorras kui see, milles ta oli enne puhkust (vt eespool viidatud kohtuotsus Gómez-Limón Sánchez-Camacho, punkt 39, ja kohtuotsus Meerts, punkt 39).

- 52 Lisaks jagab lapsehoolduspuhkuse raamkokkulepe põhieesmärke, mis on sätestatud ühenduse harta töötajate sotsiaalsete põhiõiguste kohta meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevas punktis 16 – sellele hartale viitab raamkokkulepe ning seda on mainitud ka EÜ artiklis 136 – ning mis on seotud elamis- ja töötingimuste parandamisega ja töötajate piisava sotsiaalkaitsega juhul, kui töötajad on taotlenud või kasutavad lapsehoolduspuhkust (vt eespool viidatud kohtuotsus Meerts, punkt 37).
- 53 Lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe eesmärkidest tuleneb, et mõiste „saadud või saadavad õigused” raamkokkuleppe klausli 2 punkti 6 tähenduses hõlmab kõiki töösuhtest otse või kaudselt tulenevaid rahalisi või muus vormis õigusi ja soodustusi, mida töötajal on õigus tööandjalt nõuda lapsehoolduspuhkuse alguspäeval (eespool viidatud kohtuotsus Meerts, punkt 43).
- 54 Kuna sellisel õigusel tasustatud põhipuhkusele, nagu on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 28, on eriline tähtsus, on see kahtlemata üheks iga töötaja töösuhtest otseselt tulenevaks õiguseks ning seda olenemata sellest, kas see puudutab naissoost või meessoost töötajaid.
- 55 Kuna selline järeldus kohaldub kõigi töötajate suhtes, kes kasutavad kaheaastast lapsehoolduspuhkust, olenemata sellest, kas nad on nais- või meessoost, ei ole vaja direktiivi 2006/54 artikli 14 lõike 1 punkti c tõlgendada.

- 56 Kõigest eelnevast tuleneb, et neljandale küsimusele tuleb vastata, et lapsehoolduspuhkuse raamkokkuleppe – mis on ära toodud direktiivi 96/34 lisas, mida on muudetud direktiiviga 97/75 – klausli 2 punkti 6 tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus selline siseriiklik säte nagu L-VBG §-i 60 viimane lause, mille kohaselt töötajad, kes kasutavad kaheaastast lapsehoolduspuhkust, kaotavad selle aja jooksul enne lapse sündi töötatud aasta eest väljateenitud õiguse iga-aastasele tasustatud puhkusele.

## Kohtukulud

- 57 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulud, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

1. Asjakohast liidu õigust ja eelkõige 6. juunil 1997 sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe – mis on ära toodud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiivi 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta lisas, mida on muudetud nõukogu 7. aprilli 1998. aasta direktiiviga 98/23/EÜ – klausli 4 punkti 2 tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus selline siseriiklik säte nagu 8. novembri 2000. aasta Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz'i (Tirooli liidumaa lepingulistele töötajatele seadus) § 55 lõige 5 selle kuni 1. veebruarini 2009 kehtinud redaktsioonis, mille kohaselt tuleb töötaja tööajanormi muutmisel kohandada veel kasutamata põhipuhkuse osa selliselt, et täistööajalt osalisele tööajale üle läinud töötaja õigust iga-aastasele tasulisele puhkusele, mille ta sai täistööajaga töötamise

ajal ning mida tal ei ole olnud võimalik kasutada, vähendatakse või võimaldatakse tal kasutada seda puhkuseosa vaid väiksema puhkusetasuga.

2. 18. märtsil 1999 sõlmitud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe – mis on ära toodud nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ (milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Kesksuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta) lisas – klauslit 4 tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus selline siseriiklik säte nagu 8. novembri 2000. aasta Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz'i § 1 lõike 2 punkt m selle kuni 1. veebruarini 2009 kehtinud redaktsioonis, mis välistab selle seaduse kohaldamise isikute suhtes, kes töötavad kuni 6-kuulise tähtajalise töölepingu alusel või kes teevad juhutöid.
  
3. 14. detsembril 1995 sõlmitud lapsehoolduspuhkust käsitleva raamkokkuleppe – mis on ära toodud nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivi 96/34/EÜ (Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Kesksuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta) lisas, mida on muudetud nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiviga 97/75/EÜ – klausli 2 punkti 6 tuleb tõlgendada selliselt, et sellega on vastuolus selline siseriiklik säte nagu 8. novembri 2000. aasta Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz'i § 60 viimane lause selle kuni 1. veebruarini 2009 kehtinud redaktsioonis, mille kohaselt töötajad, kes kasutavad kaheaastast lapsehoolduspuhkust, kaotavad selle aja jooksul enne lapse sündi töötatud aasta eest väljateenitud õiguse iga-aastasele tasustatud põhipuhkusele.

Allkirjad