Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

7. september 2017*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2010/18/EL – Vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepe – Klausli 5 punktid 1 ja 2 – Naasmine vanemapuhkuselt – Õigus naasta samale töökohale või võrdsele või samasugusele töökohale – Omandatud ja omandamisel õiguste säilimine – Liidumaa ametnik, kes on edutatud katseajal ametnikuna juhtivale ametikohale – Liidumaa õigusnormid, mille kohaselt lõpeb katseaeg automaatselt ja ilma pikendamise võimaluseta kaheaastase perioodi lõppedes isegi vanemapuhkuse tõttu töölt puudumise korral – Vastuolu – Tagajärjed

Kohtuasjas C-174/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Verwaltungsgericht Berlini (Berliini halduskohus, Saksamaa) 2. juuli 2015. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 24. märtsil 2016, menetluses

H.

versus

Land Berlin,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president M. Ilešič, kohtunikud A. Prechal (ettekandja), A. Rosas, C. Toader ja E. Jarašiūnas,

kohtujurist: P. Mengozzi,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– H, esindab iseennast,

– Land Berlin, esindajad: M. Theis, E.-N. Voigt, K.-P. Nießner ja A. Hollmann,

– Euroopa Komisjon, esindajad: C. Valero ja M. Kellerbauer,

olles 26. aprilli 2017. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: saksa.

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada 18. juunil 2009 vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkuleppe (edaspidi „muudetud raamkokkulepe“), mis on lisatud nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiivile 2010/18/EÜ, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ (ELT 2010, L 68, lk 13), klausli 5 punkte 1 ja 2, ning 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 (ELT 2006, L 204, lk 23) artikli 14 lõike 1 punkte a ja c ning artikleid 15 ja 16.

2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses H ja Land Berlini (Berliini liidumaa, Saksamaa) vahel Land Berlini otsuse üle, mis saadeti H-le vanemapuhkuse ajal ja milles teatati talle, et kuna ta ei läbinud edukalt kaheaastast katseaega juhi ametikohal (millele ta oli määratud enne vanemapuhkust), sest ta puudus vanemapuhkuse tõttu töölt, ei ole tal enam katseajal ametniku staatust ja et seega on ta viidud tagasi oma eelnevale, madalama tasemega ametikohale.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

Direktiiv 2010/18 ja muudetud raamkokkulepe

3 Direktiiviga 2010/18 tunnistati alates 8. märtsist 2012 kehtetuks nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiiv 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta (EÜT 1996, L 145, lk 4; ELT eriväljaanne 05/02, lk 285); raamkokkulepe oli sõlmitud 14. detsembril 1995 (edaspidi „1995. aasta raamkokkulepe“).

4 Direktiivi 2010/18 põhjendustes 8 ja 11 on märgitud:

„(8) Kuna direktiivi eesmärke, nimelt paremini ühitada töötavate vanemate töö-, era- ja pereelu ning suurendada meeste ja naiste võrdõiguslikkust seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl kogu liidus, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada ning seetõttu on seda parem saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. […]

[…]

(11) Muudetud raamkokkuleppe klausli 1 punkt 1 sätestab kooskõlas liidu õiguse põhimõtetega sotsiaalpoliitika valdkonnas, et käesolevas kokkuleppes on kehtestatud miinimumnõuded.“

5 Direktiivi artikli 3 lõikes 1 on ette nähtud:

„Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid või tagavad, et sotsiaalpartnerid kehtestavad kokkuleppe teel vajalikud meetmed hiljemalt 8. märtsiks 2012. […]“

6 Muudetud raamkokkuleppe preambul on sõnastatud nii:

„Käesolev raamkokkulepe […] on [1995. aasta raamkokkuleppe] muudetud versioon, mis sätestab miinimumnõuded vanemapuhkuse valdkonnas. See kokkulepe etendab olulist rolli töö- ja pereelu ühitamisel ning meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise edendamisel.

[…]

I. Üldkaalutlused […]

3. Võetakse arvesse 7. detsembril 2000 vastu võetud Euroopa Liidu põhiõiguste hartat, eriti selle artikleid 23 ja 33, mis käsitlevad meeste ja naiste vahelist võrdõiguslikkust ning töö-, era- ja pereelu ühitamist. […]

22. Arvestatakse, et vanemapuhkust reguleerivate sätete eesmärk on toetada töötavaid vanemaid teatava ajavahemiku jooksul, hoides neid tööturul aktiivsetena […] […]“

7 Muudetud raamkokkuleppe klausli 1 punktides 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Käesolev kokkulepe kehtestab miinimumnõuded, mille eesmärk on muuta töötavate vanemate jaoks lihtsamaks töö- ja perekohustuste ühitamine, võttes arvesse perestruktuuride kasvavat mitmekesisust ning pidades kinni liikmesriikide õigusest, kollektiivlepingutest ja/või tavadest.

2. Käesolevat kokkulepet kohaldatakse kõikide mees- ja naistöötajate suhtes, kellel on liikmesriigi kehtiva seaduse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe.“

8 Raamkokkuleppe klauslis 2 on sätestatud:

„1. Käesolev kokkulepe tagab mees- ja naistöötajatele individuaalse õiguse saada vanemapuhkust lapse sünni või lapsendamise korral, et võimaldada neil hoolitseda lapse eest kuni lapse teatud vanuseni, kuid mitte rohkem kui 8-aastaseks saamiseni; nimetatud vanuse määravad kindlaks liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid.

2. Vanemapuhkust antakse vähemalt neljaks kuuks […]“

9 Raamkokkuleppe klausli 3 punktis 1 on ette nähtud:

„Vanemapuhkuse saamise tingimused ja üksikasjalikud kohaldamiseeskirjad määratakse kindlaks liikmesriikide õigusaktide ja/või kollektiivlepinguga, tingimusel et käesoleva kokkuleppe miinimumnõudeid on arvesse võetud. Eelkõige võivad liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid

a) otsustada, kas vanemapuhkust antakse täistööaja või osalise tööaja alusel, osade kaupa või avansina, arvestades nii tööandjate kui ka töötajate vajadusi;

b) muuta lapsehoolduspuhkuse saamise õiguse sõltuvaks üldisest tööstaažist ja/või pidevast tööstaažist ühe tööandja juures, mis peab olema vähemalt üks aasta […]

c) kindlaks määrata asjaolud, mille alusel võib tööandja pärast liikmesriigi õiguse, kollektiivlepingute ja/või tavade kohast konsultatsiooni vanemapuhkuse andmise edasi lükata ettevõtte tegevusega seotud õigustatud põhjustel […]

d) lisaks alapunktile c lubada erikokkuleppeid, et rahuldada väikeettevõtete tegevus- ja korraldusvajadusi.“

10 Raamlepingu klauslis 5 „Tööalased õigused ja diskrimineerimisvastane võitlus“ on sätestatud:

„1. Kui vanemapuhkus on lõppenud, on töötajal õigus naasta samale töökohale, või kui see pole võimalik, siis oma töölepingust või -suhtest lähtuvalt sellega võrdsele või samasugusele töökohale.

2. Õigused, mis töötaja on vanemapuhkuse alguseks saanud või on saamas, säilivad muutumatuna vanemapuhkuse lõpuni. Kui vanemapuhkus on lõppenud, kohaldatakse neid õigusi, kaasa arvatud kõiki siseriiklikust õigusest, kollektiivlepingust ja/või tavast tulenevaid muudatusi.

3. Liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid määratlevad töölepingu ja -suhte staatuse vanemapuhkuse ajaks.

[…]“

Direktiiv 2006/54

11 Direktiivi 2006/54 artikli 14 lõikes 1 on sätestatud:

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

a) tööle saamise […] tingimused, […] kaasa arvatud edutamine;

[…]

c) töö saamise ja töö tingimused […]

[…]“

12 Selle direktiivi artiklis 15 on sätestatud:

„Rasedus- ja sünnituspuhkusel oleval naisel on pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale tema jaoks mitte halvematel tingimustel […]“

13 Kõnealuse direktiivi artiklis 16 on ette nähtud:

„Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust tunnustada isadele lapse sünni korral antava puhkuse ja lapsendaja puhkusega seotud eraldi õigusi. Selliseid õigusi tunnustavad liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed […] ning tagavad, et pärast sellise puhkuse lõppemist oleks neil õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale nende jaoks mitte halvematel tingimustel […]“

Saksa õigus

14 Juhtivale kohale nimetatud ametniku seisundit, kes on katseajal, reguleerib Land Berlini puhul 19. märtsi 2009. aasta liidumaa avaliku teenistuse seaduse (Landesbeamtengesetz, edaspidi „LBG“) § 97.

15 LBG § 97 lõikes 1 on eelkõige ette nähtud, et niisugusele kohale nimetatud ametniku katseaja pikkus on kaks aastat ja seda ei pikendata.

16 LBG § 97 lõike 2 teises lauses on sätestatud:

„Alates nimetamise kuupäevast on katseaja kestuseks peatatud ametniku need õigused ja kohustused, mis on seotud ametniku viimase eluaegse ametikohaga […]“

17 LBG 22. juuni 2011. aasta avalikku teenistust käsitlevate föderaalseaduste reformi ja uuendamise seadusest (Dienstrechtsneuordnungsgesetz) tuleneva redaktsiooni § 97 lõikes 4 on ette nähtud:

„Katseaja edukalt läbinud ametnik kinnitatakse lõplikult eluaegsele ametikohale […] Ametnik, keda katseaja lõpus lõplikult ametikohale ei kinnitata, kaotab õiguse selle ametikohaga seotud töötasule. Ka ei teki tal täiendavaid õigusi. Sellist ametnikku ei või ühe aasta jooksul nimetada katseajaks samale ametikohale. Juhul kui ametnik ei läbinud esimesel korral katseaega üksnes põhjusel, et tal ei olnud pikaajalise puudumise tõttu võimalik kõnealuse juhtiva ametikoha ametikohustusi täita, võib kõrgemalseisev ametiisik või organ lubada erandi tegemise seitsmendast lausest.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

18 H astus Land Berlini teenistusse 1999. aastal ja tal on liidumaa haldusasutuses eluaegse ametniku staatus. Alates 23. septembrist 2008 töötab ta juhi (*Senatsrat*) ametikohal, mis kuulub palgaastmesse A16. Konkursimenetluse tulemusena edutati ta LBG § 97 lõike 1 alusel 20. septembril 2011 katseajal ametnikuna juhi ametikohale kõrgemal palgaastmel (B2). Seejärel määrati talle 18. oktoobril 2011 selle palgaastme vaba ametikoht, millel tuli täita juhtiva ametniku tööülesandeid.

19 H ei saanud aga oma ametikohustusi uuel ametikohal täitma hakata. Nimelt oli ta 25. juulist 2011 kuni 19. jaanuarini 2012 raseduse tõttu haiguslehel ja seejärel viibis ta 20. jaanuarist 2012 kuni 27. aprillini 2012 rasedus- ja sünnituspuhkusel. Pärast rasedus- ja sünnituspuhkust viibis H puhkusel kuni 29. maini 2012, seejärel anti talle vanemapuhkust, mis algas 30. mail 2012 ja seda pikendati korduvalt kuni 20. veebruarini 2015.

20 Vahepeal kuulutati ametikohale, kuhu H oli katseajal ametnikuna määratud, 2012. aasta teises pooles välja uus konkurss, mille tulemusena täideti see ametikoht teise ametnikuga.

21 Landesverwaltungsamt Berlin (Berliini liidumaa haldusamet, Saksamaa) teatas H-le 4. septembril 2014, et ta ei läbinud edukalt selle ametikoha kaheaastast katseaega, sest ta ei töötanud tegelikult sel ametikohal, ja et tema kui katseajal oleva ametniku teenistussuhe lõppes seetõttu 19. septembril 2013 vastavalt LBG § 97 lõikele 4. Haldusamet teatas H-le ka, et ta on tagasi viidud oma eelmisele juhi ametikohale, mis kuulub palgaastmesse A16.

22 H esitatud vaide jättis Berliini liidumaa haldusamet 10. novembri 2014. aasta otsusega rahuldamata; H esitas otsuse peale Verwaltungsgericht Berlinile (Berliini halduskohus, Saksamaa) kaebuse, milles palus kõnealune otsus tühistada ja teha otsus, et ta peab alates 19. septembrist 2013 säilitama oma staatuse katseajal ametnikuna juhi ametikohal, mis kuulub palgaastmesse B2. Kaebust põhjendades väidab H, et vaidlustatud otsus ei ole kooskõlas direktiividega 2006/54 ja 2010/18.

23 Direktiivi 2010/18 ja muudetud raamkokkuleppe puhul tekkis Verwaltungsgericht Berlinil (Berliini halduskohus, Saksamaa) küsimus, kas eelkõige LBG § 97 sätted on kooskõlas raamkokkuleppe klausli 5 punktiga 1, kuivõrd H ei saanud vanemapuhkuse lõppemisel ametikohta, mis tal oli enne vanemapuhkusele jäämist või sellega võrdset ametikohta, vaid ta määrati tagasi staatuse poolest madalamale ametikohale. Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on küsimus ka LBG § 97 kooskõla kohta raamkokkuleppe klausli 5 punktiga 2 – milles on sätestatud, et õigused, mis töötaja on saanud või on saamas, säilivad muutumatuna –, sest madalamale ametikohale määramise tagajärg on ka madalam

palk. Kõnealuse kohtu sõnul ei saa siiski välistada – ja nii argumenteerib ka Land Berlin –, et LBG § 97 sätted on siseriiklik õigus raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 teise lause tähenduses, millest võivad pärast vanemapuhkuse lõppu tuleneda õiguspärased muutused töötaja õigustes.

24 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib veel, et kui eeldada, et LBG § 97 ei ole muudetud raamkokkuleppe ja/või direktiiviga 2006/54 kooskõlas, on võimatu tõlgendada LBG § 97 kooskõlas liidu õiguse nende sätetega, nii et sel juhul tuleb kõnealune säte jätta kohaldamata.

25 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on kõige parem lahendus kehtestada katseaja pikendamise võimalus selle ajavahemiku võrra, mis ei olnud vanemapuhkuse alguseks veel läbitud, ja seda kas esialgsel ametikohal või kui see ametikoht oli vahepeal määratud teisele ametnikule – nagu käesoleval juhul –, samaväärsel juhtival ametikohal. Samas tekkis tal küsimus, et milline oleks lahendus siis, kui ükski samaväärne ametikoht ei ole vaba. Eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkis ka küsimus, et kas juhul, kui siseriiklikus õiguses on uue ametikoha andmisel nõutud uue konkursi korraldamine – mille puhul võib esineda risk, et nimetada tuleb muu kandidaat kui vanemapuhkuselt tagasi tulnud ametnik –, peab liidu õigusest lähtudes uue konkursi korraldamisest loobuma.

26 Neil asjaoludel otsustas Verwaltungsgericht Berlin (Berliini halduskohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas [direktiivi 2010/18] sätteid ning direktiivi lisas avaldatud [muudetud raamkokkuleppe] sätteid tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt lõpeb katseaeg, mille kestuse ajaks on ametnikule antud katseajaga juhtiv ametikoht, seaduse alusel ja ilma pikendamise võimaluseta ka siis, kui ametnik oli enamiku katseajast ja on ka edaspidi vanemapuhkusel?

2. Kas [direktiivi 2006/54], eelkõige artikli 14 lõike 1 punkti a või punkti c, artiklit 15 või artiklit 16 tuleb tõlgendada nii, et esimeses küsimuses kirjeldatud sisuga liikmesriigi õigusnormid kujutavad endast kaudset soolist diskrimineerimist, kui need puudutavad või võivad puudutada oluliselt suuremat arvu naisi kui mehi?

3. Kui vastus esimesele või teisele küsimusele on jaatav, siis kas need liikmesriigi õigusnormid on liidu õiguse tõlgendusega vastuolus ka siis, kui neid põhjendatakse katseaja eesmärgiga, mille kohaselt võimaldab ainult tööülesannete tegelik täitmine pikema perioodi vältel hinnata katseajal ametniku sobilikkust töötama juhtival ametikohal, kuhu ta nimetatakse piiramata ajaks?

4. Kui ka vastus kolmandale küsimusele on jaatav, siis kas liidu õigust on võimalik tõlgendada nii, et juhul, kui sedasama või sarnast ametikohta enam ei ole, on võimalik ka teistsugune õiguslik tagajärg kui katseaja jätkamine vahetult pärast vanemapuhkuse lõppu enne vanemapuhkuse algust veel läbimata perioodi vältel samal või sarnasel ametikohal?

5. Kas liidu õiguse tõlgendamine nõuab, et mõne teise juhtimisülesannetega ametikoha või teenistuskoha täitmiseks ei või korraldada liikmesriigi õiguse kohast uut konkurssi, kaasates muid kandidaate?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus ja kolmanda küsimuse esimene osa

27 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkte 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt on avaliku teenistuse

juhtivale ametikohale lõpliku edutamise eeldus tingimus, et valitud kandidaat läbib sel ametikohal edukalt eelneva kaheaastase katseaja, ja mille kohaselt niisuguses olukorras, kui kandidaat oli suurema osa katseajast ja on ka edaspidi vanemapuhkusel, lõpeb katseaeg seaduse alusel selle kaheaastase perioodi lõppemisel ilma pikendamise võimaluseta, nii et puudutatud isik viiakse seetõttu vanemapuhkuselt tagasi tulles oma eelmisele, nii staatuse kui ka palga poolest madalama tasemega ametikohale, mis tal oli enne katseaja algust. Juhul kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus kolmanda küsimuse esimeses osas teada, kas seda klauslit tuleb tõlgendada nii, et selliseid liikmesriigi õigusnorme võib põhjendada katseaja eesmärgiga, mis seisneb katseajal ametniku juhtival ametikohal töötamise sobivuse hindamise võimaldamises ja seega on nõutav, et katseaeg kestaks pikema perioodi.

Sissejuhatavad kaalutlused

28 Kõigepealt tuleb täpsustada, et kuna H oli suurema osa asjaomase juhtiva ametikoha saamiseks nõutavast katseajast vanemapuhkusel ja viibis vanemapuhkusel ka hetkel, kui Berliini liidumaa haldusamet talle teatas, et ta viiakse tagasi oma eelmisele ametikohale, tuleb põhikohtuasjas kõnealuseid liikmesriigi õigusnorme analüüsida üksnes direktiivist 2010/18 ja muudetud raamkokkuleppest lähtudes.

29 Nagu ilmneb muudetud raamkokkuleppe preambuli esimesest lõigust, kujutab raamkokkulepe endast tööturu osapoolte – keda esindavad eri valdkondade üldorganisatsioonid – vahelist ettevõtmist määrata vanemapuhkuse miinimumnõuetega kindlaks meetmed, et võimaldada ühendada töö- ja pereelu ning edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist.

30 Direktiivi 2010/18, millega rakendatakse muudetud raamkokkulepet, põhjenduses 8 on rõhutatud, et selle direktiivi eesmärgid on paremini ühitada töötavate vanemate töö-, era- ja pereelu ning suurendada meeste ja naiste võrdõiguslikkust seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl kogu liidus.

31 Lisaks tuleb meenutada, et naiste ja meeste vahelise võrdõiguslikkuse põhimõttele – esiteks nii tööhõive, töö kui ka palga puhul – ja teiseks õiguse puhul vanemapuhkusele, et oleks võimalik perekonna- ja tööelu kokku sobitada, on pühendatud vastavalt Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „põhiõiguste harta“) artikkel 23 ja artikli 33 lõige 2, millele on viidatud muudetud raamkokkuleppe üldkaalutluste punktis 3.

32 Õigus lapsehoolduspuhkusele sisaldub nimelt harta artikli 33 lõikes 2 sotsiaalsete põhiõiguste hulgas, mis on koondatud harta IV jaotisse „Solidaarsus“. Nimetatud sättes on ette nähtud, et selleks, et oleks võimalik perekonna- ja tööelu kokku sobitada, on igaühel muu hulgas õigus lapsehoolduspuhkusele lapse sünni või lapsendamise järel.

33 Peale selle on muudetud raamkokkuleppe eesmärgid seotud elu- ja töötingimuste parandamisega ja töötajate piisava sotsiaalkaitsega; need eesmärgid, nagu nähtub ELTL artiklist 151, on liidu sotsiaalpoliitikaga taotletavate eesmärkide hulgas (vt selle kohta 1995. aasta raamkokkuleppe puhul kohtuotsus, 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 37).

34 Viimaks tuleb meenutada, et nii nagu 1995. aasta raamkokkulepe on ka muudetud raamkokkulepe kohaldatav ka neile töötajatele, kellel nagu põhikohtuasja kaebajal on ametniku staatus. Nimelt hõlmab muudetud raamkokkuleppe klausli 1 punkt 2 üldiselt „[kõiki töötajaid], kellel on liikmesriigi kehtiva seaduse, kollektiivlepingu või tava kohaselt määratletud tööleping või -suhe“ ja sama raamkokkuleppe klausli 2 punktis 1 on nimetatud „töötajad“, ilma et oleks tehtud vahet selle vahel, kas nende tööandja on avalik-õiguslik või eraõiguslik, hõlmates seega kõiki töötajaid (vt selle kohta kohtuotsus, 16.9.2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punktid 28–30).

Muudetud raamkokkuleppe klausel 5

35 Tuleb rõhutada, et muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktid 1–3 on sõnastatud sisuliselt identselt 1995. aasta raamkokkuleppe klausli 2 punktidega 5–7, nii et Euroopa Kohtu poolt viimati nimetatud sätetele antud tõlgendus kehtib ka esimesena nimetatud sätete kohta (vt selle kohta kohtuotsus, 16.6.2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, punkt 47).

36 Sellest lähtudes võimaldab muudetud raamkokkulepe värsketel vanematel katkestada nende tööalase tegevuse, et keskenduda oma perekondlikele kohustustele, andes neile samas raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 sätestatud tagatise, et nad võivad vanemapuhkuse lõppedes naasta oma töökohale või kui see pole võimalik, siis oma töölepingust või -suhtest lähtuvalt sellega võrdsele või samasugusele töökohale. Selle sätte kohaselt peab pärast selle puhkuse lõppu toimuma töökohale tagasipöördumine samadel tingimustel, mis esinesid puhkuse alguses (vt selle kohta kohtuotsus, 13.2.2014, TSN ja YTN, C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

37 Samamoodi on muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 esimese lause eesmärk vältida seda, et töötaja kaotab tervikuna või osaliselt töösuhtest tulenevad, saadud või saadavad õigused, mis tal on juba vanemapuhkusele minnes, ja tagada, et selle puhkuse lõppedes on ta nende õiguste osas samas olukorras kui see, milles ta oli enne puhkust (vt selle kohta kohtuotsused, 16.7.2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, punkt 39, ja 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

38 Kõnealune säte ei reguleeri aga vanemapuhkuse ajal töösuhtest tulenevaid õigusi ja kohustusi, mille määratlevad muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 3 kohaselt liikmesriigid ja/või tööturu osapooled. Nagu Euroopa Kohus on juba märkinud, ei piira niisugune viide liikmesriigi seadusandlusele ja kollektiivlepingutele muudetud raamkokkuleppes kindlaks määratud miinimumnõudeid ja täpsemalt neid, mida on täpsustatud raamlepingu klausli 5 punktides 1 ja 2 (vt selle kohta kohtuotsused, 16.7.2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, punkt 46, ja 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 45).

39 Land Berlini välja toodud argumente silmas pidades tuleb täpsustada esiteks, et vastupidi Land Berlini väidetule on töötajal õigus kasutada muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktides 1 ja 2 tagatud õigust naasta ka hõivatud töökohale ja säilitada õigused, mille töötaja on saanud või on saamas, isegi siis, kui kohaldatavate siseriiklike sätete alusel võetud vanemapuhkuse aeg ületab muudetud raamkokkuleppe klausli 2 punktis 2 nimetatud neljakuulist miinimumperioodi.

40 Lisaks asjaolule, mille tõi välja kohtujurist oma ettepaneku punktis 20, et selle järelduseni saab Euroopa Kohtu praktika alusel juba jõuda ka kaudselt (vt selle kohta kohtuotsus, 20.6.2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punktid 12, 17, 32, 50 ja 51), puudub Land Berlini vastupidisel seisukohal alus muudetud raamkokkuleppe tekstis, sest selle klausli 5 punktides 1 ja 2 on vastavalt nimetatud nii õigus naasta samale töökohale, „kui vanemapuhkus on lõppenud“, kui on ka märgitud, et õigused, mis töötaja on saanud või on saamas, säilivad „vanemapuhkuse lõpuni“.

41 Peale selle võib töötajat pärssida vanemapuhkuse kasutamise otsuse tegemisel see, kui töötajale ei ole tagatud endisele töökohale naasmise õigus ja samuti see, kui tema õigused, mida ta on saanud või on saamas, ei säili juhul, kui vanemapuhkus ületab minimaalset neljakuulist perioodi, nii et see kahjustab kõnealuse õiguse tõhusust ja õõnestab direktiivi 2010/18 ja muudetud raamkokkuleppe kasulikku mõju (kohtuotsus, 13.2.2014, TSN ja YTN, C-512/11 ja C-513/11, EU:C:2014:73, punkt 51); ühtlasi nurjab see muudetud raamkokkuleppega taotletud eesmärgi, mis on töö- ja pereelu ühitamine (kohtuotsus, 27.2.2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punkt 40).

42 Teiseks ei leia kinnitust Land Berlini seisukoht, mille kohaselt ei ole H-l õigust kasutada muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktidest 1 ja 2 tulenevat õigust naasta oma katseajaga ametikohale pärast vanemapuhkuse lõppemist ja kasutada selle ametikohaga seotud õigusi, mida ta on vanemapuhkuse alguseks saanud või on saamas, seetõttu et ta ei ole põhikohtuasjas kõnealusel katseaja läbimist eeldaval ametikohal tegelikult töötanud.

43 Kuna klausli 5 punktides 1 ja 2 esinevate mõistete „töökoht“ ja „õigused, mis […] on […] saanud või on saamas“ tähenduse ning ulatuse kindlaksmääramiseks puudub otsene viide liikmesriikide õigusele, tuleb neid tavaliselt kogu liidus tõlgendada autonoomselt ja ühetaoliselt ning selleks tuleb arvestada sätete konteksti ja vastava regulatsiooniga taotletavat eesmärki (vt selle kohta kohtuotsus, 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 41).

44 Arvestades aga muudetud raamkokkuleppe ja direktiiviga 2010/18 taotletavat eesmärki, mida on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktides 29 ja 30, ning asjaolu, et muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktide 1 ja 2 esimeses lauses on esiteks sõnastatud erilise tähtsusega liidu sotsiaalõiguse põhimõte, ja et teiseks on selles täpsustatud õigust vanemapuhkusele, mis on põhiõigusena tagatud muu hulgas põhiõiguste harta artikli 33 lõikes 2, ei saa seda sätet tõlgendada kitsendavalt (vt selle kohta kohtuotsused, 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 42, ja 27.2.2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punkt 36).

45 Samuti piisab muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktide 1 ja 2 rakendamiseks sellest, et konkursi ja edutamise tulemusena oli H oma vanemapuhkuse võtmise kuupäeval juba nimetatud katseajal ametnikuna kõnealusele ametikohale ning ta sai ühtlasi palka, mis vastas kõrgemale palgaastmele, kuhu see ametikoht kuulus. See, et ametikohale määramise ajal oli puudutatud isik raseduse tõttu haiguslehel, ei mõjuta seevastu üldse asjaolu, et kõnealusest hetkest alates oli see ametikoht muutunud H omaks, nii et tuleb asuda seisukohale, et kui puudutatud isik jäi seejärel vanemapuhkusele, töötas ta juba kõnealusel ametikohal ning tal olid ametikohaga seotud õigused, mis ta oli saanud või võis olla saamas.

46 Land Berlini soovitud tõlgendusega nõustumine tähendaks muu hulgas, et pärsitud on töötajate soov võtta vanemapuhkust ja takistatud muudetud raamkokkuleppe eesmärkideni jõudmine.

47 Kolmandaks tuleb välja selgitada, kas niisugused liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja milles ei ole ette nähtud ühtegi katseaja pikendamise võimalust juhul, kui juhtival ametikohal olev katseajal ametnik on vanemapuhkusel, on vastuolus muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktidega 1 ja 2.

48 Muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktiga 1 vanemapuhkusel olevale töötajale antud õiguste kohta, see tähendab õiguse kohta naasta vanemapuhkuse lõppemisel oma töökohale või kui see pole võimalik, siis oma töölepingust või -suhtest lähtuvalt sellega võrdsele või samasugusele töökohale, nähtub eelotsusetaotlusest esiteks, et LBG § 97 tagajärg on välistada automaatselt see, et ametnik, kes on niisuguses olukorras nagu põhikohtuasja kaebaja, saaks vanemapuhkuse lõppedes naasta katseajal ametniku ametikohale, mis tal oli enne vanemapuhkuse võtmist. Kuna puudutatud isik oli katseaja lubatud kestuse jooksul vanemapuhkusel ega täitnud seetõttu kõnealuse ametikohaga seotud ülesandeid ega saanud seega näidata oma sobivust kõnealusele ametikohale lõplikuks nimetamiseks, on selge, et vanemapuhkuselt tulles ei saanud ta naasta samale ametikohale.

49 Nagu ilmneb eelotsusetaotlusest, on kõnealuste liikmesriigi õigusnormide tagajärg välistada automaatselt ka see, et puudutatud isikule saaks vanemapuhkuse lõppedes pakkuda tema ametikohaga enne vanemapuhkusele jäämist võrdset või samasugust katseajal ametniku kohta, sest kaheaastane periood, mille vältel tal oli lubatud läbida katseaega, et näidata oma sobivust juhtival ametikohal töötamiseks, oli möödunud ja seda ei saanud pikendada.

50 Siit järeldub, et niisugused õigusnormid nagu põhikohtuasjas käsitletud on muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktiga 1 vastuolus.

51 Teiseks tuleb meenutada muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 esimese lause puhul, mis sätestab „õigus[te], mis […] on […] saanud või on saamas“ säilimise, et see väljend hõlmab kõiki töösuhtest otse või kaudselt tulenevaid rahalisi või muus vormis õigusi ja soodustusi, mida töötajal on õigus tööandjalt nõuda vanemapuhkuse alguspäeval (vt selle kohta kohtuotsus, 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 43).

52 Nende õiguste ja soodustuste hulka kuuluvad ka need, mis tulenevad sätetest, mis kehtestavad tingimused kõrgemale ametiastmele üleviimiseks – nimelt tulenevad niisugused õigused ja kohustused töösuhtest (vt selle kohta kohtuotsus, 18.11.2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, punkt 31). Käesolevas kohtuasjas on see nii ametniku õigusega – mida reguleerib LBG § 97 – saada võimalusel lõplikult edutatud juhtivale ametikohale, läbides selleks eelneva konkursi ja seejärel teenistussuhtes Land Berliniga teatava kestusega katseaja.

53 Sellega seoses tuleb aga asuda seisukohale, et kuna H võttis vanemapuhkust, oli LBG § 97 tagajärg käesoleval juhul, et see jättis puudutatud isiku ilma võimalusest tõendada oma sobivust soovitud juhtival ametikohal töötamiseks ja samuti võimalusest saada vastavas olukorras katseaja lõppedes lõplikult edutatud ametikohale, millele ta oli konkursi käigus enne vanemapuhkusele minekut välja valitud.

54 Siit järeldub, et niisugused õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas, on samuti muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 esimese lausega vastuolus. Kuna kõnealused õigusnormid on sellised, mis pärsivad töötajal, kes on samasuguses olukorras kui H, kasutamast oma õigust vanemapuhkusele, kahjustavad need peale selle ka selle muudetud raamkokkuleppega tagatud õiguse tõhusust.

55 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud argumentide kohta, et LBG § 97 lõige 1 ja lõike 2 teine lause võivad endast kujutada siseriikliku õiguse sätteid muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 teise lause tähenduses, mille õiguspärane tagajärg võib vanemapuhkuse lõppemisel olla niisuguste töötaja õiguste muutmine, nagu on kõne all põhikohtuasjas, tuleb esmalt märkida, et selle sätte eri keeleversioonid erinevad üksteisest. Kui teatud keeleversioonides, nagu eelkõige saksakeelses, on sätestatud, et saadud või saamisel olevaid õigusi, kaasa arvatud muudatused, mis tulenevad muu hulgas siseriiklikust õigusest, kohaldatakse vanemapuhkuse lõppemisel, on prantsuskeelses versioonis omakorda ette nähtud, et vanemapuhkuse lõppemisel kuuluvad kohaldamisele õigused, mida on nimetatud selle raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 esimeses lauses, nagu ka muudatused, mis tulenevad muu hulgas „siseriiklikust õigusest“.

56 Siinkohal tuleb meenutada väljakujunenud kohtupraktika seisukohta, et kui liidu sätte keeleversioonides on erinevusi, tuleb sätet tõlgendada lähtudes selle õigusakti üldisest ülesehitusest ja eesmärkidest, mille osa see säte moodustab (vt eelkõige kohtuotsused, 4.9.2014, Vnuk, C-162/13, EU:C:2014:2146, punkt 46, ja 26.4.2017, Popescu, C-632/15, EU:C:2017:303, punkt 35).

57 Käesoleval juhul – arvestades muudetud raamkokkuleppega taotletavaid eesmärke, mida on meelde tuletatud käesoleva kohtuotsuse punktides 29 ja 30, ja samuti muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktide 1 ja 2 alusel töötajatele antud kaitse tähtsust, mida on rõhutatud selle kohtuotsuse punktis 44 – ei saa muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 teist lauset tõlgendada nii, et see kahjustaks töötajatele selle raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 esimese lause alusel antud kaitse kasulikku mõju. Kui see nii oleks, peaks tunnistama sellises olukorras, nagu on põhikohtuasjas, et muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 teise lause alusel on võimalik põhjendada töötaja saadud või saamisel oleva õiguse kadumist seeläbi, et siseriikliku õiguse kohaselt lõpevad niisugused õigused õiguspäraselt tähtaja lõppemisel, mida ei saa pikendada ja mis kulgeb edasi töötaja äraolekul vanemapuhkuse tõttu.

58 Neljandaks ja viimasena tuleb kontrollida eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimust selle kohta, kas muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktidega 1 ja 2 tagatud õiguste rikkumist, mille toob kaasa LBG § 97 kohaldamine, võib vajaduse korral põhjendada põhikohtuasjas kõnealuse katseaja eesmärgiga, mille kohaselt võimaldab ainult tööülesannete tegelik täitmine pikema perioodi vältel hinnata juhtival ametikohal töötamise sobilikkust.

59 Selle kohta tuleb märkida nii nagu kohtujuristki on oma ettepaneku punktis 30 märkinud, et muudetud raamkokkuleppes ei leidu ühtegi sätet, mis lubaks nii tagatud õigustest teha erandeid. Igal juhul ei ole nende sätete rikkumine käesoleval juhul mingilgi moel taotletava eesmärgi saavutamiseks vajalik. Nagu tõi välja eelotsusetaotluse esitanud kohus, saaks niisugust eesmärki järgida teatavate muudatuste abil, mis võimaldaksid – nagu nõuab muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 esimene lause – käimasoleva ametialase edutamise protsessi säilitamist tervikuna ja katseaja jätkamist nõutava perioodi jooksul pärast vanemapuhkuse lõppemist, kas siis ametikohal, mis oli töötajal selle puhkuse võtmise hetkel, või kui see ei ole võimalik, sellega võrdsel või samasugusel töökohal, nagu on nõutud muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1.

60 Ei saa nõustuda Land Berlini argumendiga, mille kohaselt ohustaks liidumaa asutuste nõuetekohast toimimist, ja erasektoris isegi ettevõtja enda olemasolu see, kui tööandja peab tagama töötaja võimaluse naasta töökohale, kus ta eelnevalt teatava perioodi töötas, pärast seda, kui töötaja oli vanemapuhkusel maksimaalse aja (st Saksamaal kolm aastat), kusjuures vajaduse korral võib tööandja olla ka kohustatud jätma see ametikoht selleks ajavahemikuks täitmata.

61 Muudetud raamkokkuleppe klausli 3 punkti 1 kohaselt kehtestavad liikmesriigid vanemapuhkuse üksikasjalikud kohaldamiseeskirjad ja eelkõige määravad kindlaks selle lubatud pikkuse tingimusel, et kõnealuse kokkuleppe miinimumnõudeid on arvesse võetud. Nagu nähtub klausli 3 punkti 1 enda sõnastusest, on ettevõtjate vajadused, eelkõige tegevus- ja korraldusvajadused, iseäranis väikeettevõtjate puhul, aga kriteeriumide hulgas, mida liikmesriigid ja/või tööturu osapooled peavad nagu töötajate vajadusigi silmas pidama, kui nad määravad kindlaks vanemapuhkuse saamise tingimused ja selle üksikasjalikud kohaldamiseeskirjad.

62 Seega ei saa nõustuda sellega, et kui seda sätet kohaldades on puhkuse lubatud kestus kindlaks määratud, võiksid töötajad, kes otsustasid lubatud perioodiks vanemapuhkuse võtmise kasuks, kõnealuste vajaduste rahuldamise ettekäändel leida end olukorrast, kus nende puhul ei täideta muudetud raamkokkuleppega tagatud miinimumnõudeid nagu need, mis on sätestatud klausli 5 punktides 1 ja 2.

63 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele ja kolmanda küsimuse esimese osale vastata, et muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkte 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt on avaliku teenistuse juhtivale ametikohale lõpliku edutamise eeldus tingimus, et valitud kandidaat läbib sel ametikohal edukalt eelneva kaheaastase katseaja, ja mille kohaselt niisuguses olukorras, kus kandidaat oli suurema osa katseajast ja on ka edaspidi vanemapuhkusel, lõpeb katseaeg seaduse alusel selle kaheaastase perioodi lõppemisel ilma pikendamise võimaluseta, nii et puudutatud isik viiakse seetõttu vanemapuhkuselt tagasi tulles tema eelmisele, nii staatuse kui ka palga poolest madalama tasemega ametikohale, kui tal oli enne katseaja algust. Kõnealuse klausli rikkumist ei saa põhjendada katseaja eesmärgiga, mis seisneb isiku juhtival ametikohal töötamise sobivuse hindamise võimaldamises.

Teine küsimus ja kolmanda küsimuse teine osa

64 Arvestades esimesele küsimusele ja kolmanda küsimusele esimesele osale antud vastust, ei ole vaja vastata teisele küsimusele ja kolmanda küsimuse teisele osale.

Neljas ja viies küsimus

65 Neljanda ja viienda küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, millised tagajärjed tulenevad liidu õigusest niisuguses olukorras, nagu on põhikohtuasjas, kui sellised õigusnormid nagu põhikohtuasjas käsitletavad on vastuolus muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktidega 1 ja 2.

66 Esmalt tuleb meenutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt peavad liikmesriigi kohtud siseriikliku õiguse kohaldamisel tõlgendama siseriiklikku õigust võimalikult suures ulatuses asjakohase direktiivi sõnastust ja eesmärki arvestades, et saavutada direktiivis ette nähtud tulemus ning seeläbi täita ELTL artikli 288 kolmanda lõigu nõudeid (vt eelkõige kohtuotsus, 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 24 ja seal viidatud kohtupraktika). Nii on see ka kokkulepetega, mis nagu muudetud raamkokkulepe on rakendatud nõukogu direktiiviga, mille lahutamatu osa nad seega moodustavad (vt analoogia alusel kohtuotsus, 16.9.2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punktid 43 ja 44).

67 Käesolevas põhikohtuasjas rõhutas eelotsusetaotluse esitanud kohus eelotsusetaotluses otsesõnu, et põhikohtuasjas kõnealuste õigusnormide puhul ei ole niisugune kooskõlas olev tõlgendus võimalik.

68 Eelmainitud asjaolusid silmas pidades tuleb samuti meelde tuletada – nagu ilmneb ka väljakujunenud kohtupraktikast –, et kõigil juhtudel, kui direktiivi sätted on sisu silmas pidades tingimusteta ja piisavalt täpsed, võivad isikud neile toetuda vaidluses liikmesriigi kui tööandja vastu. Euroopa Kohus on lisaks juba asunud seisukohale, et sellest kohtupraktikast võib lähtuda ka selliste kokkulepete puhul nagu vanemapuhkuse raamkokkulepped, mille sõlmimise aluseks on olnud tööturu osapoolte vahel liidu tasandil toimunud dialoog ja mis on rakendatud nende vastava õigusliku aluse kohaselt nõukogu direktiiviga, mille lahutamatud osad nad seega moodustavad (vt selle kohta kohtuotsus, 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punktid 22 ja 23).

69 Muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktide 1 ja 2 esimesed laused sätestavad üldiselt ja üheti mõistetavas sõnastuses töötaja õiguse naasta oma töökohale või kui see pole võimalik, siis sellega võrdsele või samasugusele töökohale, ja õiguse säilitada vanemapuhkuse lõppedes õigused, mis ta oli saanud või võis olla saamas vanemapuhkuse alguses. Niisugused sätted on sisu poolest tingimusteta ja piisavalt täpsed selleks, et isik saaks nendele tugineda ja kohus neid kohaldada (vt analoogia alusel kohtuotsus, 16.7.2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, punkt 36).

70 Euroopa Kohtu praktika kohaselt ilmneb eeltoodust, et kui siseriiklikke sätteid ei saa tõlgendada ega kohaldada vastavalt liidu õiguse nõuetele, siis on liikmesriigi kohtute ja haldusorganite ülesanne kohaldada täies ulatuses liidu õigust ja kaitsta õigusi, mis see üksikisikutele annab, ning jätta vajaduse korral kohaldamata iga sellega vastuolus olev siseriiklik õigusnorm (kohtuotsus, 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

71 Järelikult peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas oli Land Berlinil kui tööandjal ka tegelikult võimatu lubada H-l tulla pärast vanemapuhkuse lõppemist tagasi samale töökohale, ning kui see on nii, siis tagama, et H-le antaks vastavalt muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 nõutule võrdne või samasugune ametikoht, mis vastab tema töölepingule või -suhtele, et ta saaks sellel läbida katseaja tingimustel, mis on muu hulgas kooskõlas muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktis 2 nõutuga (vt analoogia alusel kohtuotsus, 20.6.2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punkt 51).

72 Seoses asjaoluga, et juhtiv ametikoht, millele H. nimetati 18. oktoobril 2011 katseajal ametnikuna, määrati pärast seda, kui H oli võtnud 30. mail 2012 vanemapuhkust, 2012. aasta teises pooles toimunud konkursi tulemusel lõplikult teisele ametnikule, tuleb märkida, et Land Berlin ei ole Euroopa Kohtus selgitanud, miks oli tal objektiivselt võimatu teha nii, et H saaks pärast oma

vanemapuhkuse lõppu naasta katseajal ametnikuna kõnealusele juhtivale ametikohale. Land Berlin ei ole selgitanud täpsemalt objektiivseid põhjuseid, miks oli võimatu hoida seda ametikohta ajutiselt vabana või kui vaja, nimetada sinna ajutiselt kuni H tagasitulekuni teine ametnik.

73 Kuigi Euroopa Kohus on muidugi juba sedastanud, et oma ettevõtte mõistlikuks haldamiseks võib tööandja korraldada oma üksusi ümber, on Euroopa Kohus ühtlasi täpsustanud, seda tuleb teha nii, et järgitakse kohaldamisele kuuluvaid liidu õiguse sätteid (vt analoogia alusel 1995. aasta raamkokkuleppe kohta kohtuotsus, 20.6.2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punkt 36).

74 Selles kontekstis on tööandjal kohustus eelotsusetaotluse esitanud kohtus tõendada, et tal oli objektiivsetel põhjustel võimatu teha nii, et põhikohtuasja kaebaja saaks oma vanemapuhkuse lõppedes naasta juhtivale ametikohale, millele ta oli nimetatud katseajal ametnikuna enne vanemapuhkuse võtmist.

75 Kui oletada, eelotsusetaotluse esitanud kohus teeb käesoleval juhul kindlaks, et tegemist oli sellise võimatusega, jääb igal juhul alles tõsiasi, et ametikohta, millele Land Berlin määras H pärast tema vanemapuhkuselt tööle tagasitulekut, ei saa pidada „võrdseks või samasuguseks“ juhtiva ametikohaga, mis puudutatud isikul oli enne selle puhkuse võtmist muudetud raamkokkuleppe klausli 5 lõike 1 tähenduses; nimelt ei ole vaidlust selles, et puudutatud isik viidi tagasi ametikohale, mis tal oli enne edutamist juhtivale ametikohale, ja täpsemalt nii staatuse kui ka palga poolest madalama tasemega ametikohale.

76 Klausli 5 punkti 1 järgimine nõuab, et Land Berlin nimetab H katseajal ametnikuna juhtivale ametikohale, mida iseloomustab vähemalt selline staatus, palgatase ja juhtimisega seotud tööülesanded, mis vastavad selle ametikohale omadele, millele H oli algul välja valitud.

77 Peale selle peab eelotsusetaotluse esitanud kohus tagama, et katseaja jätkamine H esialgsel juhtival ametikohal või juhul, kui objektiivne võimatus on tõendatud, võrdsel või samasugusel ametikohal, toimub katseaja kestust silmas pidades muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktist 2 tulenevaid nõudeid järgides.

78 Nende nõuete järgimine tähendab, et H säilitab oma vanemapuhkuse lõppemisel võimaluse jätkata katseaega ühel või teisel neist ametikohadest nii, et ta saab läbida katseaega tõhusalt ja nii, et katseaja kogupikkus oleks identne katseaja pikkusega juhul, kui H ei oleks võtnud vanemapuhkust. Nimelt peavad puudutatud isikul olema vanemapuhkuse lõppedes samasugused võimalused näidata oma sobivust juhtival ametikohal töötamiseks ja seega peab tal olema samasugune perspektiiv, et ta nimetatakse – kui võimalik – katseaja lõppedes lõplikult kõnealusele ametikohale.

79 Viimaks tuleb seoses võimaliku nõudega, et põhikohtuasja kaebaja määratakse katseajal ametnikuna võrdsele või samasugusele juhtivale ametikohale, mille puhul tuleks aga läbida uus konkurss, asuda seisukohale, et niisugune nõue võib muuta sisutühjaks põhikohtuasjas kõnealuse töötajaga samasuguses olukorras oleva vanemapuhkust võtnud töötaja õiguse, et ta viidaks üle võrdsele või samasugusele töökohale vastavalt muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 sätestatud tingimustele, mille kohaselt peab ta saama sel töökohal läbida katseaja tingimustel, mis on muu hulgas kooskõlas muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punkti 2 esimeses lauses nõutuga (vt analoogia alusel kohtuotsus, 20.6.2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punkt 54).

80 Jättes kõrvale asjaolu, et puudutatud isik juba osales konkursil, mille tulemusena nimetati ta katseajal ametnikuks ja määrati juhtivale ametikohale, millel ta oli kuni vanemapuhkuse võtmiseni, oleks niisuguse konkursi tagajärg see, et puudutatud isiku nimetamine uuele ametikohale lükkuks edasi ja seetõttu ka tema võimalus näidata oma võimeid, et teda saaks sellele ametikohale lõplikult nimetada. Veelgi olulisem on see, et nimetamine uue konkursi tagajärjel oleks ebakindel, sest see toimuks uue konkursi tulemuste alusel.

81 Seega ei saa lubada niisugust nõuet, nagu on nimetatud käesoleva kohtuotsuse punktis 79, ja järelikult peab eelotsusetaotluse esitanud kohus vastavalt käesoleva kohtuotsuse punktis 70 meelde tuletatud kohtupraktikale jätma selle kohaldamata.

82 Arvestades eeltoodud kaalutlusi, tuleb neljandale ja viiendale küsimusele vastata, et jättes vajaduse korral põhikohtuasjas kõnealused liikmesriigi õigusnormid kohaldamata, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus vastavalt muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 nõutule kontrollima, kas niisugustel asjaoludel nagu põhikohtuasja asjaolud oli asjaomasel liidumaal tööandjana objektiivselt võimatu lubada huvitatud isikul naasta pärast vanemapuhkuse lõppemist oma ametikohale, ja kui see oli nii, siis tagama, et puudutatud isikule antaks võrdne või samasugune ametikoht, mis vastab tema töölepingule või -suhtele, ilma et uue ametikoha saamise tingimus oleks uue konkursi läbimine. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab ka tagama, et puudutatud isik saaks pärast vanemapuhkuse lõppemist kas töökohal, mille ta sai tagasi, või uuel töökohal läbida katseaja tingimustel, mis on kooskõlas muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktis 2 nõutuga.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

1. **Vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkuleppe, mis on lisatud nõukogu 8. märtsi 2010. aasta direktiivile 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ, klausli 5 punkte 1 ja 2 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mille kohaselt on avaliku teenistuse juhtivale ametikohale lõpliku edutamise eelduseks tingimus, et valitud kandidaat läbib sel ametikohal edukalt eelneva kaheaastase katseaja, ja mille kohaselt niisuguses olukorras, kus kandidaat oli suurema osa katseajast ja on ka edaspidi vanemapuhkusel, lõpeb katseaeg seaduse alusel selle kaheaastase perioodi lõppemisel ilma pikendamise võimaluseta, nii et puudutatud isik viiakse seetõttu vanemapuhkuselt tagasi tulles tema eelmisele, nii staatuse kui ka palga poolest madalama tasemega ametikohale, mis tal oli enne katseaja algust. Kõnealuse klausli rikkumist ei saa põhjendada katseaja eesmärgiga, mis seisneb isiku juhtival ametikohal töötamise sobivuse hindamise võimaldamises.**

2. **Jättes vajaduse korral põhikohtuasjas kõnealused liikmesriigi õigusnormid kohaldamata, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus vastavalt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkuleppe (mis on lisatud direktiivile 2010/18) klausli 5 punktis 1 nõutule kontrollima, kas niisugustel asjaoludel nagu põhikohtuasja asjaolud oli asjaomasel liidumaal tööandjana objektiivselt võimatu lubada huvitatud isikul naasta pärast vanemapuhkuse lõppemist oma ametikohale, ja kui see oli nii, siis tagama, et puudutatud isikule antaks võrdne või samasugune ametikoht, mis vastab tema töölepingule või -suhtele, ilma et uue ametikoha saamise tingimus oleks uue konkursi läbimine. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab ka tagama, et puudutatud isik saaks pärast vanemapuhkuse lõppemist kas töökohal, mille ta sai tagasi, või uuel töökohal läbida katseaja tingimustel, mis on kooskõlas muudetud raamkokkuleppe klausli 5 punktis 2 nõutuga.**

Allkirjad