Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (seitsemäs jaosto)

3 päivänä kesäkuuta 2021*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – 4 lauseke – Syrjimättömyyden periaate – Sellaisen hakemuksen hylkääminen, jolla haetaan vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön osalta säädettyä virkavapautta julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten – Kansallinen säännöstö, jossa tällaisen virkavapauden myöntäminen suljetaan pois, jos henkilö siirtyy hoitamaan tilapäistä toimea – Soveltamisala – Se, ettei 4 lauseketta voida soveltaa – Unionin tuomioistuimen toimivallan puuttuminen

Asiassa C-942/19,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Aragonian itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja) on esittänyt 17.12.2019 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 31.12.2019, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Servicio Aragonés de Salud

vastaan

LB,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (seitsemäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Kumin (esittelevä tuomari) sekä tuomarit P. G. Xuereb ja I. Ziemele,

julkisasiamies: E. Tanchev,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Servicio Aragonés de Salud, edustajanaan J. Divassón Mendívil, letrado,

– LB, edustajanaan E. Ena Pérez, procuradora, ja F. Romero Paricio, abogado,

– Espanjan hallitus, asiamiehenään S. Jiménez García,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

– Euroopan komissio, asiamiehinään aluksi I. Galindo Martín, N. Ruiz García ja M. van Beek, sittemmin I. Galindo Martín ja N. Ruiz García,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 lausekkeen tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain Servicio Aragonés de Salud (Aragonian itsehallintoalueen terveydenhuoltoviranomainen, Espanja; jäljempänä terveydenhuoltoviranomainen) ja LB ja joka koskee sitä, että kyseinen viranomainen on kieltäytynyt hyväksymästä virkavapaushakemusta, jonka LB on tehnyt siirtyäkseen hoitamaan toimea määräaikaisen työsopimuksen perusteella.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleesta ilmenee, että ”allekirjoittaneet osapuolet ovat toivoneet saavansa aikaan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen, jossa esitetään määräaikaisiin työsopimuksiin ja työsuhteisiin liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset; ne ovat osoittaneet halunsa syrjimättömyysperiaatteen soveltamisen takaamalla parantaa määräaikaisen työn laatua ja laatia puitteet peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi”.

4 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan puitesopimuksen tarkoituksena on

”a) parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen;

_ _”

5 Puitesopimuksen 2 lausekkeessa, jonka otsikkona on ”Soveltamisala”, määrätään seuraavaa:

”1. Tätä sopimusta sovelletaan määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä.

2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat päättää, että sopimusta ei sovelleta
   a) ammatilliseen peruskoulutukseen liittyvään työharjoittelusuhteeseen ja oppisopimusjärjestelyihin;
   b) työsopimuksiin ja työsuhteisiin, jotka on tehty valtion tai valtion tukeman erityisen ammatillisen koulutus- tai uudelleenkoulutusohjelman taikka työelämään siirtymistä koskevan ohjelman puitteissa.”

6 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa määrätään seuraavaa:

”1. Tässä sopimuksessa ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättyminen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.

2. Tässä sopimuksessa ’vastaavalla vakituisella työntekijällä’ tarkoitetaan työntekijää, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai työsuhde ja joka työskentelee samassa työpaikassa ja samassa tai samanlaisessa työssä tai tehtävässä, ottaen huomioon pätevyys ja ammattitaito. Milloin samassa työpaikassa ei ole vastaavaa vakituista työntekijää, vertailu on tehtävä suhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen tai jos sellaista ei ole, vertailu tehdään kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti.”

7 Puitesopimuksen 4 lausekkeessa, jonka otsikkona on ”Syrjimättömyyden periaate”, määrätään seuraavaa:

”1. Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.

– –

3. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät tämän lausekkeen soveltamistavat ottaen huomioon yhteisön lainsäädännön sekä kansallisen lainsäädännön, työehtosopimukset ja käytännön.

4. Erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava määräaikaisille samat kuin vakituisille työntekijöille, ellei eri pituisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syitä.”

Espanjan oikeus

8 Terveydenhuoltoalan julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön sovellettavista puitesäännöistä 16.12.2003 annetun lain 55/2003 (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de Salud; BOE nro 301, 17.12.2003, s. 44742) 2 §:n 1 momentissa säädetään, että tätä lakia sovelletaan itsehallintoalueiden terveydenhuoltoyksiköiden piiriin kuuluvissa terveyskeskuksissa ja -laitoksissa tai yleisen valtionhallinnon terveyskeskuksissa ja -yksiköissä työskentelevään julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön.

9 Lain 62 §:ssä, jonka otsikko on ”Asemat”, säädetään seuraavaa:

”Vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön asemia koskeva yleinen järjestelmä sisältää seuraavat asemat:

a) aktiivinen palvelus

b) erityiset palvelussuhteet

c) palvelussuhteet muussa oikeudellisessa järjestelmässä

d) virkavapaus julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten

e) vapaaehtoinen virkavapaus

f) pidättäminen virantoimituksesta

– –”

10 Lain 55/2003 66 §:ssä, jonka otsikko on ”Virkavapaus julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten”, säädetään seuraavaa:

”1. Julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvalle henkilölle myönnetään virkavapaus julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten silloin,

a) kun hän työskentelee toisessa, julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön kategoriassa joko virkamiehenä tai työsopimussuhteiseen henkilöstöön kuuluvana henkilönä missä tahansa julkisyhteisössä, paitsi jos hän on saanut asianmukaisen lausunnon tehtävien yhteensopivuudesta

– –

3. Julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvalle henkilölle, joka on virkavapaalla julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten, ei makseta palkkaa, ja aika tässä asemassa otetaan huomioon hänelle kolmen vuoden välein myönnettävien ikälisien maksamista ja hänen urakehitystään varten tarvittaessa silloin, kun hän palaa aktiiviseen palvelukseen.”

11 Kyseisen lain 67 §:ssä, jonka otsikko on ”Vapaaehtoinen virkavapaus”, säädetään seuraavaa:

”1. Vapaaehtoisen virkavapauden asema myönnetään viran puolesta tai asianomaisen hakemuksesta seuraavien sääntöjen mukaisesti:

a) Vapaaehtoinen virkavapaus voidaan myöntää julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvalle henkilölle, jos tämä hakee sitä henkilökohtaisista syistä.

Saadakseen siirron tähän asemaan henkilön on täytynyt olla minkä tahansa julkisyhteisön tosiasiallisessa palveluksessa välittömästi edeltävien viiden vuoden ajan.

Vapaaehtoisen virkavapauden myöntäminen henkilökohtaisista syistä pysyy riippuvaisena yksikön tarpeista, ja tarvittaessa sen epääminen on perusteltava.

Henkilökohtaisiin syihin perustuvaa vapaaehtoista virkavapautta ei voida myöntää henkilölle, joka on kurinpitomenettelyn kohteena.

– –

2. Edellisen momentin a ja c kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa henkilön on pysyttävä vapaaehtoisen virkavapauden asemassa vähintään kahden vuoden ajan.

3. Julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvalle henkilölle, joka on vapaaehtoisen virkavapauden asemassa, ei makseta palkkaa, eikä hän myöskään saa hyväkseen aikaansa tässä asemassa urakehitystä tai kolmen vuoden välein myönnettävien ikälisien maksamista varten – –”

12 Yleisen valtionhallinnon siviilivirkamiesten hallinnollisia asemia koskevien sääntöjen (Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado), sellaisina kuin ne ilmenevät yleisen valtionhallinnon siviilivirkamiesten hallinnollisia asemia koskevien sääntöjen hyväksymisestä 10.3.1995 annetusta kuninkaan asetuksesta 365/1995 (Real Decreto 365/1995 por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la

Administración General del Estado; BOE nro 85, 10.4.1995, s. 10636) (jäljempänä hallinnollisia asemia koskevat säännöt), 15 §:n, jonka otsikko on ”Vapaaehtoinen virkavapaus julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten”, 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Tässä pykälässä säänneltyyn asemaan on viran puolesta tai asianomaisen hakemuksesta siirrettävä vakinaiset virkamiehet, jotka ovat aktiivisessa palveluksessa minkä tahansa julkisyhteisön muussa tehtäväryhmässä tai sen erityisalalla, paitsi jos he ovat saaneet asianmukaisen lausunnon tehtävien yhteensopivuudesta, sekä ne henkilöt, jotka siirtyvät julkisen sektorin elinten tai yksiköiden palvelukseen vakituisena työsopimusperusteisena henkilöstönä ja joilla ei ole oikeutta jäädä aktiivisen palveluksen tai erityisten palvelussuhteiden asemiin. Väliaikaisen virkamiehen tai tilapäisen työsopimusperusteisen henkilöstön toimien hoitaminen ei oikeuta siirtymistä tähän hallinnolliseen asemaan.

_ _”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

13 LB työskenteli 14.12.2010–20.12.2017 terveydenhuoltoviranomaisessa sellaisen henkilöstön jäsenenä, joka on vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa, hammaslääkärien-stomatologien kategoriassa.

14 Universidad Complutense de Madrid -yliopisto (Espanja) asetti 25.11.2016 tekemällään päätöksellä LB:n ehdolle väliaikaisen professorin toimeen. Yliopiston rehtoraatin hyväksyttyä ehdotuksen LB kutsuttiin hoitamaan kyseistä toimea 21.12.2017 alkaen. Tätä varten hänelle toimitettiin määräaikainen työsopimus.

15 Koska kyseisten tehtävien hoitaminen oli yhteensopimaton hänen terveydenhuoltoviranomaisessa hoitamansa viran kanssa, LB haki tältä 1.12.2017 virkavapausaseman myöntämistä julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten lain 55/2003 66 §:n 1 momentin a kohdan nojalla.

16 Terveydenhuoltoviranomainen hylkäsi hakemuksen 4.12.2017 tekemällään päätöksellä sillä perusteella, että LB:n hoidettavaksi tuleva toimi olisi luonteeltaan tilapäinen. Päätöksen mukaan hallinnollisia asemia koskevien sääntöjen 15 §:ssä suljetaan pois virkavapaus julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten silloin, kun uusi hoidettava toimi on luonteeltaan tilapäinen.

17 Mainitun hylkäyksen johdosta LB haki lain 55/2003 67 §:n 1 momentin a kohdan nojalla henkilökohtaisiin syihin perustuvaa vapaaehtoista virkavapautta, joka myönnettiin hänelle.

18 Lisäksi LB teki oikaisuvaatimuksen 4.12.2017 tehdystä päätöksestä. Tämän vaatimuksen tultua hylätyksi LB nosti Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Zaragozassa (Zaragozan maakunnallinen hallintotuomioistuin nro 4, Espanja) kanteen sekä 4.12.2017 tehdyn päätöksen että tämän päätöksen pysyttäneen päätöksen kumoamiseksi. Kanteensa tueksi LB vetosi pääasiallisesti siihen, että kyseiset päätökset olivat vastoin erityisesti yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteita, sellaisina kuin ne taataan puitesopimuksen 4 lausekkeessa.

19 Kyseinen tuomioistuin hyväksyi kanteen 9.5.2019 antamallaan tuomiolla. Tämän tuomion mukaan se, että LB:ltä evättiin virkavapaus julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten sillä perusteella, että julkisyhteisössä, johon hän siirtyisi, hoidettava toimi olisi luonteeltaan tilapäinen, merkitsee kyseisessä 4 lausekkeessa vahvistetun vakituisten työntekijöiden ja määräaikaisten työntekijöiden välisen syrjimättömyyden periaatteen loukkaamista.

20 Terveydenhuoltoviranomainen valitti tuomiosta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen eli Tribunal Superior de Justicia de Aragóniin (Aragonian itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja). Terveydenhuoltoviranomainen katsoo, että määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden

välisen erilaisen kohtelun, josta hallinnollisia asemia koskevien sääntöjen 15 §:ssä säädetään, oikeutuksena ovat asialliset syyt eli erityisesti tarve varmistaa Aragonian terveydenhuoltojärjestelmän tarjoamien palvelujen vakaus.

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on epävarma mainitun 15 §:n yhteensopivuudesta puitesopimuksen 4 lausekkeen, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sitä tulkinnut, kanssa siltä osin kuin kyseinen pykälä on esteenä sille, että julkisessa palvelussuhteessa olevalle henkilölle myönnetään virkavapaus määräaikaisen toimen hoitamiseksi muussa kuin alkuperäisessä julkisyhteisössä, vaikka sama pykälä mahdollistaa virkavapauden silloin, kun henkilö saa samoissa olosuhteissa vakituisen toimen. Lisäksi henkilöllä, joka on saanut kyseisen kaltaisen virkavapauden, on oikeus tiettyihin etuuksiin, toisin kuin sellaisella henkilöllä, joka on kyseisen virkavapauden epäämisen johdosta joutunut hakemaan henkilökohtaisiin syihin perustuvaa vapaaehtoista virkavapautta voidakseen hoitaa uutta toimeaan.

22 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee tältä osin, että virkavapautta työskentelyä varten muussa kuin siinä julkisyhteisössä, jossa asianomainen henkilö työskenteli, ei voida evätä yksikön tarpeiden vuoksi ja että tällaisessa hallinnollisessa asemassa olevat henkilöt säilyttävät asemansa alkuperäisen julkisyhteisön virkamiehenä ja oikeuden osallistua palvelukseenottomenettelyihin, jotka kyseinen julkisyhteisö toteuttaa. Lisäksi palvelusaika siinä julkisyhteisössä, johon kyseiset henkilöt siirtyvät, lasketaan heidän hyväkseen aktiiviseksi palvelukseksi heidän alkuperäisessä julkisyhteisössään. Niinpä henkilöillä on tällaisen siirron jälkeen alkuperäiseen julkisyhteisöönsä palatessaan oikeus julkisyhteisössä, johon he olivat siirtyneet, saavuttamansa urakehityksen tunnustamiseen. Toisaalta kyseisessä asemassa ei tarvitse pysyä mitään tiettyä vähimmäisaikaa.

23 Sitä vastoin vapaaehtoisen virkavapauden myöntäminen henkilökohtaisista syistä edellyttää, että henkilö on ollut palveluksessa tietyn vähimmäisajan. Se voidaan evätä yksikön tarpeiden vuoksi. Kyseisessä hallinnollisessa asemassa oleville henkilöille ei makseta palkkaa. He eivät myöskään saa alkuperäisessä julkisyhteisössä hyväkseen aikaa, jonka he ovat kyseisessä asemassa, urakehitystä, kolmen vuoden välein myönnettävien ikälisien maksamista ja sosiaaliturvajärjestelmään liittyviä oikeuksia varten. Lopuksi tällainen virkavapaus edellyttää pysymistä tässä asemassa tietyn vähimmäisajan.

24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii tässä asiayhteydessä ensinnäkin, onko oikeus virkavapauteen julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten sellaista tilapäistä toimea koskeva ”työehto”, jota kyseinen henkilö haluaa alkaa hoitaa. Se toteaa tältä osin, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan huomioon otettavana työehtona on tilapäisesti hoidettua toimea tai työtehtävää koskenut työehto. Se toteaa sitä vastoin käsiteltävänään olevasta asiasta, että tutkittavana työehtona siinä on sellaista tilapäistä toimea koskeva työehto, jota henkilö ei vielä hoida vaan jota hän haluaa alkaa hoitaa. Niinpä sen mielestä kyseistä oikeuskäytäntöä ei voida soveltaa nyt käsiteltävässä asiassa.

25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii toiseksi, voivatko hallintoviranomaisen esittämät syyt eli se, että on tärkeää välttää toimintahäiriöitä ja haittoja siltä osin kuin kyse on henkilöstötilanteen epävakaudesta niinkin herkällä alalla kuin terveydenhuoltoala, oikeuttaa määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välisen erilaisen kohtelun.

26 Tässä tilanteessa Tribunal Superior de Justicia de Aragón on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [puitesopimuksen] 4 lauseketta tulkittava siten, että julkisen sektorin työtehtävän saamiseen perustuva oikeus siihen, että tunnustetaan tietty hallinnollinen asema tähän ajankohtaan asti hoidetussa niin ikään julkisen sektorin toimessa, on työehto, jonka osalta määräaikaisia työntekijöitä ja vakituisia työntekijöitä ei saa kohdella keskenään eri tavalla?

2) Onko [puitesopimuksen] 4 lauseketta tulkittava siten, että määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välisen asiallisista syistä johtuvan erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena voi olla tavoite välttää huomattavia toimintahäiriöitä ja haittoja siltä osin kuin kyse on henkilöstötilanteen epävakaudesta niinkin herkällä alalla kuin terveydenhuoltoala, johon liittyy perustuslaillinen oikeus terveyden suojeluun, jolloin tietty virkavapausasema voidaan kyseisellä oikeuttamisperusteella evätä henkilöiltä, jotka saavat hoidettavakseen tilapäisen toimen, vaikka sitä ei voida evätä niiltä henkilöiltä, jotka saavat hoidettavakseen vakituisen toimen?

3) Onko [puitesopimuksen] 4 lauseke esteenä [hallinnollisia asemia koskevien sääntöjen] 15 §:ssä säädetyn kaltaiselle säännökselle, jossa väliaikaisen virkamiehen tai tilapäisen työsopimussuhteisen henkilöstön toimien hoitaminen suljetaan pois niistä tilanteista, jotka oikeuttavat saamaan virkavapauden julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten, kun tällainen asema on tunnustettava henkilöille, jotka alkavat hoitamaan vakituista työtehtävää julkisella sektorilla, ja kun se on julkishallinnon palveluksessa olevalle henkilölle edullisempi kuin muut vaihtoehtoiset hallinnolliset asemat, joita tällainen henkilö joutuisi hakemaan voidakseen hoitaa uutta työtehtävää, johon hänet on nimitetty?”

Unionin tuomioistuimen toimivalta

27 Niin Espanjan hallitus kuin Euroopan komissiokin väittävät pääasiallisesti, että siltä osin kuin LB haki virkavapautta julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten silloin, kun hän hoiti vakituista virkaa, tällainen tilanne ei puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdan mukaan kuulu puitesopimuksen soveltamisalaan, joten sen 4 lauseketta ei voida soveltaa pääasiaan.

28 Tässä yhteydessä on todettava aluksi, että unionin tuomioistuimen on oman toimivaltaisuutensa arvioimiseksi tutkittava ne olosuhteet, joissa kansallinen tuomioistuin esitti ennakkoratkaisupyynnön (tuomio 7.9.2017, Schottelius, C-247/16, EU:C:2017:638, 24 kohta).

29 Lisäksi hyvin vakiintuneesta oikeuskäytännöstä seuraa, että unionin tuomioistuin on lähtökohtaisesti toimivaltainen tulkitsemaan vain unionin oikeuden sellaisia määräyksiä ja säännöksiä, joita voidaan tosiasiallisesti soveltaa pääasiassa (tuomio 7.9.2017, Schottelius, C-247/16, EU:C:2017:638, 25 kohta).

30 Sen selvittämiseksi, onko unionin tuomioistuin toimivaltainen vastaamaan ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin, on muistutettava, että puitesopimuksen henkilöllinen soveltamisala määritellään sen 2 lausekkeen 1 kohdassa.

31 Mainitun määräyksen sanamuodosta ilmenee tältä osin, että puitesopimuksen soveltamisala on ymmärrettävä laajasti, koska puitesopimus koskee yleisesti ”määräaikaisi[a] työntekijöi[tä], joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä”. Lisäksi puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun käsitteen ”määräaikaiset työntekijät” määritelmä kattaa kaikki työntekijät siitä riippumatta, onko heidän työnantajansa julkisen vai yksityisen sektorin työnantaja ja miten heidän sopimuksensa kansallisessa oikeudessa luokitellaan (tuomio 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (Italialaisten rauhantuomareiden asema), C-658/18, EU:C:2020:572, 115 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Puitesopimusta sovelletaan näin ollen kaikkiin työntekijöihin, jotka tarjoavat työsuorituksia, joista heille maksetaan palkkaa, näiden työntekijöiden ja heidän työnantajansa välisen määräaikaisen työsuhteen perusteella, kunhan heillä on kansallisessa oikeudessa tarkoitettu työsopimus tai työsuhde, ja ainoana rajoituksena on jäsenvaltioille puitesopimuksen 2 lausekkeen 2 kohdassa annettu harkintavalta päättää, sovelletaanko puitesopimusta tiettyihin työsopimus- tai työsuhderyhmiin, ja se, että puitesopimusta ei sen johdanto-osan neljännen kohdan mukaan sovelleta vuokratyöntekijöihin (tuomio 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (Italialaisten rauhantuomareiden asema), C-658/18, EU:C:2020:572, 116 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Lisäksi puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan mukaan yhtenä puitesopimuksen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen. Samoin puitesopimuksen johdanto-osan kolmannessa kohdassa täsmennetään, että sopimus ”kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan”. Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa todetaan tätä varten, että puitesopimuksen tavoitteena on muun muassa parantaa määräaikaisen työn laatua vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan taata syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen (tuomio 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 Puitesopimuksella ja erityisesti sen 4 lausekkeella pyritään soveltamaan tätä periaatetta määräaikaisiin työntekijöihin sen estämiseksi, että työnantaja käyttää tämäntyyppisiä työsuhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty vakituisille työntekijöille (tuomio 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

35 Niinpä sekä puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdan sanamuodosta että puitesopimuksella ja tarkemmin sanottuna sen 4 lausekkeella tavoitellusta päämäärästä seuraa, että syrjimättömyyden periaatetta, sellaisena kuin se mainitaan tässä viimeksi mainitussa lausekkeessa, sovelletaan ainoastaan kaikkiin sellaisiin työntekijöihin, jotka tarjoavat työsuorituksia, joista heille maksetaan palkkaa, näiden työntekijöiden ja heidän työnantajansa välisen määräaikaisen työsuhteen perusteella.

36 Ennakkoratkaisupyynnöstä kuitenkin ilmenee, että kun LB haki virkavapautta julkisen sektorin palveluksessa työskentelyä varten hoitaakseen professorin tilapäistä toimea Universidad Complutense de Madrid -yliopistossa, hän työskenteli terveydenhuoltoviranomaisessa vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsenenä. Niinpä kyseisen hakemuksen tehdessään hän tarjosi työsuorituksia, joista hänelle maksettiin palkkaa, toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa.

37 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että puitesopimuksen 4 lauseketta, luettuna yhdessä sen 2 lausekkeen 1 kohdan kanssa, on tulkittava siten, ettei sitä voida soveltaa tilanteeseen, jossa julkisyhteisö epää virkavapauden työntekijältä, joka on sen palveluksessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa, sillä perusteella, että tällä virkavapaalla on tarkoitus hoitaa määräaikaista toimea.

38 Niinpä unionin tuomioistuin ei ole toimivaltainen vastaamaan ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin.

Oikeudenkäyntikulut

39 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (seitsemäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Unionin tuomioistuin ei ole toimivaltainen vastaamaan kysymyksiin, jotka Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Aragonian itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja) on esittänyt 17.12.2019 tekemällään päätöksellä.

Allekirjoitukset