Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kymmenes jaosto)

20 päivänä joulukuuta 2017*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 1999/70/EY – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – 4 lauseke – Syrjintäkiellon periaate – Työehtojen käsite – Virkavapaata koskevaan hallinnolliseen asemaan asettaminen – Kansallinen säännöstö, jossa säädetään virkavapaan myöntämisestä julkiseen tehtävään valinnan tapauksessa vain vakinaisille virkamiehille mutta ei väliaikaisille virkamiehille

Asiassa C-158/16,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.°1 de Oviedo (Oviedon maakunnallinen hallintotuomioistuin nro 1, Espanja) on esittänyt 1.3.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 16.3.2016, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Margarita Isabel Vega González

vastaan

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kymmenes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja E. Levits sekä tuomarit M. Berger ja F. Biltgen (esittelevä tuomari),

julkisasiamies: E. Sharpston,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Vega González, edustajinaan S. Suárez Solis, abogada, ja R. Blanco González, procurador,

– Espanjan hallitus, asiamiehinään A. Gavela Llopis ja Rubio González,

– Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja N. Ruiz García,

kuultuaan julkisasiamiehen 7.9.2017 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

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 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 lausekkeen tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Margarita Isabel Vega González ja Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (Asturian ruhtinaskunnan talous- ja hallintoministeriö, Espanja) (jäljempänä ministeriö) ja joka koskee sitä, että viimeksi mainittu kieltäytyi hyväksymästä kantajan hakemusta virkavapaata koskevaan hallinnolliseen asemaan asettamisesta sen johdosta, että hänet oli valittu kansanedustajaksi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 1999/70 14 perustelukappaleen mukaan ”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 Direktiivin 1999/70 1 artiklan mukaan sen tarkoituksena on ”panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen [Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP)] välillä – – tehty, liitteenä oleva määräaikaista työtä koskeva puitesopimus”.

5 Puitesopimuksen johdanto-osan kolmannessa kappaleessa täsmennetään, että siinä ”esitetään määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset ja tunnustetaan, että niiden yksityiskohtaisessa soveltamisessa on otettava huomioon erityiset kansalliset, alakohtaiset ja kausiluonteiset tilanteet. Sopimus kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan ja että määräaikaisia työsopimuksia käytetään sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta hyväksyttävältä pohjalta”.

6 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan sen tarkoituksena on yhtäältä parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen ja toisaalta laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

7 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikkona on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:

”Tässä sopimuksessa

1. ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättyminen määräytyy [objektiivisin] 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. – –”

8 Puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”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.”

Espanjan oikeus

9 Asturian ruhtinaskunnan julkishallinnon palvelussuhteiden järjestämisestä 26.12.1985 annetun Asturian ruhtinaskunnan lain 3/1985 (Ley del Principado de Asturias 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias; BOE nro 59, 10.3.1986, s. 9083) 6 §:n mukaan väliaikaisia virkamiehiä ovat henkilöt, jotka on laillisesti nimitetty hoitamaan tilapäisesti Asturian ruhtinaskunnan julkishallinnossa avoinna olevia virkoja, joita eivät hoida vakinaiset virkamiehet, tai jotka sijaistavat komennuksella tai virkavapaalla olevia vakinaisia virkamiehiä hoitamalla näiden tehtäviä.

10 Hallinnolliset asemat on lueteltu lain 3/1985 59 §:n 1 momentissa, jonka e kohdassa mainitaan virkavapaa. Tämän 59 §:n 2 momentissa säädetään nimenomaisesti, että väliaikaisia virkamiehiä ei voida asettaa virkavapaalle.

11 Lain 3/1985 64 §:n 1 momentin g kohdassa säädetään, että Asturian ruhtinaskunnan julkishallinnon virkamiehet saavat virkavapaata, jos heidät valitaan Junta General del Principado de Asturiasin (Asturian ruhtinaskunnan alueparlamentti, Espanja) jäseneksi.

12 Lain 3/1985 64 §:n 2 momentin mukaan virkavapaalla olevilla virkamiehillä on oikeus säilyttää virkamiehen asemansa ja alkuperäinen työpaikkansa, ja palvelusaika tällaisessa erityisessä tehtävässä otetaan huomioon kolmen vuoden välein myönnettävissä ikälisissä ja palkkaluokkaan ylennettäessä.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

13 Vega González on ollut Asturian hallinnon palveluksessa 26.5.1989 lähtien eri ammatillisissa asemissa. Tämä sama hallinto nimitti hänet 15.4.2011 väliaikaiseksi virkamieheksi ylempien hallintovirkamiesten luokkaan komennuksella olevan virkamiehen sijaiseksi.

14 Vega González merkittiin 24.5.2015 järjestetyissä Asturian parlamenttivaaleissa poliittisen puolueen luetteloon, ja hänet valittiin parlamentin jäseneksi.

15 Voidakseen hoitaa parlamentaarisia tehtäviään täysipäiväisesti Vega González teki 13.6.2015 hakemuksen Asturian ruhtinaskunnan hallinnolle saadakseen lain 3/1985 59 §:ssä tarkoitettua virkavapaata taikka henkilökohtaisista syistä myönnettyä virkavapaata.

16 Dirección General de Función Pública (julkishallinnon henkilöstöstä vastaava pääosasto) hylkäsi tämän pyynnön siitä syystä, että virkavapaata taikka henkilökohtaisista syistä myönnettyä virkavapaata sovelletaan ainoastaan vakinaisiin virkamiehiin muttei väliaikaisiin virkamiehiin.

17 Ministeriö hylkäsi Vega Gonzálezin 22.10.2015 tekemän oikaisuvaatimuksen.

18 Vega González nosti kanteen tästä päätöksestä ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa, Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.°1 de Oviedossa (Oviedon maakunnallinen hallintotuomioistuin nro 1, Espanja).

19 Ministeriö väitti ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa, ettei direktiiviä 1999/70 sovelleta, koska se koskee yksinomaan työehtoja eikä hallinnollisia asemia.

20 Ministeriö täsmentää, että jos Vega González olisi vakinainen virkamies, lain 3/1985 59 §:ssä tarkoitettu virkavapaa olisi myönnetty hänelle, koska kyseessä olevalla hallintoviranomaisella ei ole mitään harkintavaltaa tältä osin. Siten ainoa keino, jolla Vega González voi täysin käyttää poliittista mandaattiaan, olisi luopuminen lopullisesti hänen tehtävästään.

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin muistuttaa, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden erilainen kohtelu työehtojen osalta ei ole yhteensoveltuva direktiivin 1999/70 vaatimusten kanssa, ellei siihen ole asiallisia syitä.

22 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että vaikka teoriassa voitaisiin väittää, että erilaiseen kohteluun on asiallisia syitä, jotka johtuvat väliaikaisen nimittämisen kiireellisyydestä ja tarpeesta, tämä argumentti ei kuitenkaan voi päteä tapauksessa, jossa virkaa on hoitanut yli neljä vuotta väliaikainen työntekijä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa lisäksi nyt käsiteltävään asiaan liittyvän oikeuden – eli Espanjan perustuslaissa taatun oikeuden saada parlamentaarinen mandaatti – erityistä merkitystä.

23 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan väliaikaisen virkamiehen hoitaman tehtävän väliaikainen luonne ei sellaisenaan ole erilaisen kohtelun asiallinen syy, jolla viedään tältä virkamieheltä oikeus palata takaisin tehtäväänsä hänen parlamentaarisen mandaattinsa päätyttyä. Vaikka on mahdollista, että tämän mandaatin aikana mahdollisuus palata tehtävään on tosiasiallisesti hävinnyt siitä syystä, että vakinainen virkamies on tällä välin palannut virkaansa, jota väliaikainen virkamies oli hoitanut, tai virka on yksinkertaisesti lakkautettu, ei ole myöskään pois suljettua, että tilanne, joka oli perusteena tämän virkamiehen nimittämiselle väliaikaisesti, on edelleen ajankohtainen tämän parlamentaarisen mandaatin päättyessä.

24 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen epäilyt kohdistuvat siten ennemminkin puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuun käsitteeseen ”työehdot”. Unionin tuomioistuin on tähän mennessä kuitenkin tutkinut tämän käsitteen ulottuvuutta vain palkkaan, työaikaan, työtunteihin, työaikatauluihin tai lomaan liittyviin kysymyksiin nähden tai yleisemmin oikeuteen olla poissa töistä. Näin ollen olisi yhtäältä määriteltävä, käsittääkö käsite ”työehdot” myös velvollisuuden asettaa määräaikainen työntekijä, nyt käsiteltävässä asiassa väliaikainen virkamies, hallinnolliseen asemaan, jossa tämä voi vakituisen työntekijän eli vakinaisen virkamiehen tavoin keskeyttää palvelussuhteen omistautuakseen erityisesti sen poliittisen mandaatin hoitamiseen, johon hänet on valittu. Toisaalta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, onko lain 3/1985 59 §:ssä käyttöön otettu väliaikaisten virkamiesten ja vakinaisten virkamiesten välinen erilainen kohtelu yhteensoveltuvaa puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa vahvistetun syrjintäkiellon periaatteen kanssa.

25 Tässä tilanteessa Juzgado de la Contencioso-Administrativo n.°1 de Oviedo on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [puitesopimuksen] 4 lausekkeessa tarkoitettua ilmaisua ’työehdot’ tulkittava siten, että kyseinen käsite kattaa oikeudellisen aseman, jossa määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä, joka on valittu poliittiseen edustajantoimeen, voi vakituisen henkilöstön tavoin hakemuksesta vaatia ja saada keskeyttää palvelussuhteensa työnantajaansa voidakseen siten palata työpaikkaansa kyseisen parlamentaarisen mandaattinsa päätyttyä?

2) Onko [puitesopimuksen] 4 lausekkeessa tarkoitettua syrjintäkiellon periaatetta tulkittava siten, että se on esteenä [lain 3/1985] kaltaiselle alueelliselle lainsäädännölle, kun sen 59 §:n 2 momentissa kielletään kokonaan ja ehdottomasti tunnustamasta väliaikaisille virkamiehille erityisen tehtävän hoitamista koskevaa hallinnollista asemaa, jos heidät valitaan parlamentin jäseniksi, vaikka kyseinen oikeus tunnustetaan vakinaisille virkamiehille?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

26 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että tässä määräyksessä tarkoitettu käsite ”työehdot” kattaa työntekijän, joka on valittu parlamentaariseen tehtävään, oikeuden saada kansallisessa lainsäädännössä säädettyä virkavapaata; tämän lainsäädännön mukaan työsuhde keskeytyy niin, että tämän työntekijän toimen säilyminen ja hänen oikeutensa uralla etenemiseen taataan hänen parlamentaarisen mandaattinsa päättymiseen asti.

27 Aluksi on todettava, että puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan sanamuodon mukaan yhtenä sen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen. Lisäksi 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, että puitesopimuksen tavoitteena on muun muassa parantaa määräaikaisen työn laatua vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan taata syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen (tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

28 Puitesopimuksella ja etenkin 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 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Kun otetaan huomioon puitesopimuksen tavoitteet, puitesopimuksen 4 lausekkeen on katsottava ilmentävän unionin sosiaalioikeuden periaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti (tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Unionin tuomioistuin on jo katsonut, että ratkaiseva seikka sen arvioimisessa, kuuluuko toimenpide mainitussa lausekkeessa tarkoitettuun työehtojen käsitteeseen, on juuri työtä koskeva seikka eli työntekijän ja työnantajan välille muodostunut palvelussuhde (tuomio 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, 35 kohta; tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 25 kohta; tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 26 kohta ja määräys 9.2.2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, 32 kohta).

31 Siten puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun ”työehtojen” käsitteen soveltamisalaan kuuluvat kolmen vuoden välein myönnettävät ikälisät (ks. vastaavasti tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 47 kohta; tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 50–58 kohta ja tuomio 9.7.2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, 43 kohta), kuuden vuoden välein myönnettävät jatkuvan koulutuksen lisät (ks. vastaavasti määräys 9.2.2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, ei julkaistu, EU:C:2012:67, 38 kohta), säännöt, jotka koskevat ylempään palkkaluokkaan luokittelemiseksi edellytettävien palvelusjaksojen täyttymistä tai niiden palvelusjaksojen laskemista, jotka vaaditaan, jotta työntekijästä voidaan laatia vuosittainen arviointi (ks. vastaavasti tuomio 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557,

46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), oikeus osallistua koulutuksen arviointisuunnitelmaan ja siitä seuraava taloudellinen kannustin (määräys 21.9.2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, 36 kohta), samoin kuin työajan lyhentäminen puolella ja siitä seuraava palkan aleneminen (määräys 9.2.2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, 33 kohta).

32 Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että määräaikaisten työsopimusten irtisanomistapauksessa sovellettavaa irtisanomisaikaa koskevat säännöt kuuluvat puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuihin ”työehtoihin” (ks. vastaavasti tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 27 ja 29 kohta).

33 Sama pätee korvaukseen, joka työnantajan on maksettava työntekijälle laittomasti määräaikaisesti tehdyn työsopimuksen vuoksi (ks. vastaavasti tuomio 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, 37 kohta) taikka määräaikaisten työsopimusten irtisanomisen vuoksi (ks. vastaavasti tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 31 kohta).

34 Kuten julkisasiamies korostaa ratkaisuehdotuksensa 22 kohdassa, ilmaisu ”työehdot” tarkoittaa siis tiettyä työsuhdetta määritteleviä oikeuksia ja velvollisuuksia, ja siihen sisältyvät sekä ehdot, joilla henkilö työskentelee että tämän työsuhteen päättymistä koskevat ehdot.

35 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen virkavapaan myöntämisestä tehdyn päätöksen, joka aiheuttaa työsuhteen tiettyjen tekijöiden keskeytymisen, kun taas toiset niistä jatkuvat, on siis katsottava täyttävän tämän tuomion 30 kohdassa mainitun kriteerin ja siten kuuluvan puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitetun työehtojen käsitteen soveltamisalaan.

36 Yhtäältä on selvää, että päätös tällaisen vapaan myöntämisestä työntekijälle on välttämättä tehty tämän työnantajaan liittävän työsuhteen vuoksi. Toisaalta on todettava, että nyt käsiteltävässä asiassa lailla 3/1985 säädetty virkavapaa ei johda pelkästään työsuhteen keskeytymiseen, vaan sallii myös sen, että työntekijälle varataan alkuperäinen työpaikka siihen saakka, kunnes hän palaa takaisin parlamentaarisen mandaattinsa päätyttyä, ja se takaa kolmen vuoden välein myönnettävän ikälisän laskemisen ja palkkauksessa etenemisen huomioon ottamisen, joiden on jo nimenomaisesti tunnustettu kuuluvan työehtojen käsitteen soveltamisalaan, kuten tämän tuomion 31 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä ilmenee ja kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 25 kohdassa.

37 Väite siitä, että pääasian oikeusriidassa tarve saada tällaista virkavapaata johtuu määräaikaisen työntekijän harkitusta ja yksipuolisesta päätöksestä osallistua vaaleihin, ei ole tältä osin ratkaiseva, koska samassa tilanteessa olevalla vakituisella työntekijällä olisi ollut sama tarve. Lisäksi henkilö, joka asettuu ehdolle parlamentaariseen tehtävään, ei ole varma siitä, että hänet valitaan, joten pelkästään se, että tämä asettuu ehdolle, ei sellaisenaan velvoita tätä tekemään virkavapaahakemusta.

38 Joka tapauksessa on lisättävä, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan sellainen tulkinta, jossa oikeus virkavapaaseen jätetään työehtojen käsitteen soveltamisalan ulkopuolelle, tarkoittaisi sitä, että määräaikaisille työntekijöille syrjintää vastaan myönnettävän suojan ulottuvuus pienenisi vastoin mainitun määräyksen tavoitetta (ks. vastaavasti tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 27 ja 29 kohta; tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 30 kohta ja määräys 21.9.2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, 39 kohta).

39 Näin ollen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että tässä määräyksessä tarkoitettujen työehtojen käsite sisältää parlamentaariseen tehtävään valitun työntekijän oikeuden saada kansallisessa lainsäädännössä säädettyä virkavapaata, jonka perusteella työsuhde keskeytyy siten, että kyseisen työntekijän työpaikan säilyttäminen ja hänen oikeutensa uralla etenemiseen taataan parlamentaarisen mandaatin päättymiseen asti.

Toinen kysymys

40 Toisella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy lähinnä, onko puitesopimuksen 4 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa suljetaan ehdottomalla tavalla pois määräaikaisen työntekijän oikeus saada poliittisen mandaatin harjoittamisen vuoksi vapaata, jonka perusteella työsuhde keskeytyy siihen asti, kunnes kyseinen työntekijä palaa mainitun mandaatin päätyttyä takaisin tehtäviinsä, kun taas tämä oikeus tunnustetaan vakituisille työntekijöille.

41 On muistettava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan 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.

42 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yhdenvertaisen kohtelun periaate edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tilanteita ei kohdella eri tavoin eikä erilaisia tilanteita kohdella samalla tavoin, ellei tällaista kohtelua voida objektiivisesti perustella (tuomio 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 65 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 35 kohta).

43 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava, että kyseessä on määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden erilainen kohtelu, kun poliittiseen mandaattiin valitulle vakituiselle työntekijälle voidaan myöntää virkavapaata, jonka perusteella työsuhde keskeytyy siihen asti, kunnes hän palaa takaisin tehtäviinsä mainitun mandaatin päättyessä, kun taas määräaikaisen työntekijän on irtisanouduttava toimestaan voidakseen harjoittaa samaa mandaattia.

44 Vain, jos Vega Gonzálezin kaltaisen työntekijän määräaikaisen työsopimuksen nojalla suorittama työ ei ole samanlainen kuin vakituisten työntekijöiden suorittama työ tai rinnastettavissa siihen, väitettyyn erilaiseen kohteluun, joka koskee virkavapaan myöntämistä, voisi olla asiallisia syitä puitesopimuksen 4 lausekkeessa vahvistetusta kiellosta huolimatta, koska erilainen kohtelu koskisi erilaisia tilanteita (ks. analogisesti tuomio 18.10.2012, Valenza ym., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 41 kohta).

45 Jotta voitaisiin arvioida, tekevätkö kyseessä olevat henkilöt puitesopimuksessa tarkoitetulla tavalla samaa tai samankaltaista työtä, on puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdan ja 4 lausekkeen 1 kohdan mukaisesti selvitettävä, voidaanko näiden henkilöiden tilanteita pitää toisiinsa rinnastettavina, kun otetaan huomioon kaikki tekijät, kuten työn luonne, koulutusta koskevat edellytykset ja työehdot (tuomio 18.10.2012, Valenza ym., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen; tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 31 kohta ja tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 40 kohta).

46 Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä onkin siten selvittää, oliko Vega Gonzálezin tilanne rinnastettavissa sellaisten vakituisten työntekijöiden tilanteeseen, jotka sama viranomainen oli ottanut palvelukseensa saman ajanjakson aikana (ks. analogisesti tuomio 18.10.2012, Valenza ym., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen; tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 32 kohta ja tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 42 kohta). Jos tämän tarkastelun päätteeksi kyseisen tuomioistuimen olisi todettava erilainen kohtelu, sen olisi tämän jälkeen tarkistettava, voiko se olla perusteltua puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetuista ”asiallisista syistä” eli että objektiivisten ja avointen arviointiperusteiden perusteella kyseessä olevalle työehdolle on ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia seikkoja kyseisen työehdon erityisessä asiayhteydessä, jotta voidaan varmistaa, että kyseinen erilainen kohtelu vastaa todellista tarvetta, että sillä voidaan saavuttaa asetettu tavoite ja että se on tätä varten tarpeellinen (tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

47 Tästä unionin tuomioistuin on jo yhtäältä täsmentänyt, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu asiallisten syiden käsite on ymmärrettävä siten, ettei siinä sallita, että määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaista kohtelua perustellaan sillä seikalla, että erilaisesta kohtelusta säädetään yleisissä ja abstrakteissa kansallisissa oikeussäännöissä (tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

48 Unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee toisaalta, että pelkästään palvelussuhteen tilapäisyyteen vetoaminen ei myöskään ole näiden vaatimusten mukaista, eikä sitä näin ollen voida pitää puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuna asiallisena syynä (tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 47 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

49 Vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei suljekaan nyt käsiteltävässä asiassa pois sitä, että väliaikaisen nimittämisen kiireellisyys ja tarve sekä työsuhteen päättymisen ennakoitavuus voisivat periaatteessa olla sellaisia täsmällisiä ja konkreettisia seikkoja, joilla voidaan oikeuttaa erilainen kohtelu virkavapaan myöntämisen yhteydessä, tämä sama tuomioistuin täsmentää kuitenkin, etteivät tällaiset argumentit päde pääasian kaltaisessa tilanteessa, jossa sama väliaikainen työntekijä on hoitanut kyseistä tehtävää yli neljä vuotta.

50 Joka tapauksessa virkavapauden ehdoton epääminen määräaikaisilta työntekijöiltä ei missään tapauksessa ensi näkemältä vaikuta välttämättömältä lain 3/1985 tavoitteen saavuttamiseksi eli vakituisten työntekijöiden ja tarkemmin sanottuna poliittisen mandaatin saaneiden vakinaisten virkamiesten työn ja uralla etenemisoikeuden pysyttämiseksi siltä osin kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin itse toteaa, että on täysin mahdollista, että saman mandaatin saaneet määräaikaiset työntekijät voisivat hyötyä tällaisesta virkavapaasta, joka keskeyttäisi palvelussuhteen siihen asti, kunnes kyseinen mandaatti päättyy, jolloin heille taattaisiin mahdollisuus palata tehtäväänsä, ellei virkaa tällä välin ole lakkautettu tai annettu vakinaisen virkamiehen hoidettavaksi.

51 Edellä todetun perusteella toiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lauseketta on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa suljetaan ehdottomalla tavalla pois se, että määräaikaiselle työntekijälle myönnettäisiin poliittisen mandaatin harjoittamiseksi vapaa, jonka perusteella työsuhde keskeytyisi siihen asti, kunnes tämä työntekijä mainitun mandaattinsa päättyessä palaa takaisin työhönsä, kun tämä oikeus tunnustetaan vakituisille työntekijöille.

Oikeudenkäyntikulut

52 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 (kymmenes jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) 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 liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että tässä määräyksessä tarkoitettujen työehtojen käsite sisältää parlamentaariseen tehtävään valitun työntekijän oikeuden saada kansallisessa lainsäädännössä säädettyä virkavapaata, jonka perusteella työsuhde keskeytyy siten, että kyseisen työntekijän työpaikan säilyttäminen ja hänen oikeutensa uralla etenemiseen taataan parlamentaarisen mandaatin päättymiseen asti.

2) Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa suljetaan ehdottomalla tavalla pois se, että määräaikaiselle työntekijälle myönnettäisiin poliittisen mandaatin harjoittamiseksi vapaa, jonka perusteella työsuhde keskeytyisi siihen asti, kunnes tämä työntekijä mainitun mandaattinsa päättyessä palaa takaisin työhönsä, kun tämä oikeus tunnustetaan vakituisille työntekijöille.

Allekirjoitukset