



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

19 päivänä maaliskuuta 2020*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 1999/70/EY – EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – 5 lauseke – Käsite ”perättäiset määräaikaiset työsopimukset tai työsuhteet” – Työnantaja ei noudata lakisääteistä määräaikaista määräaikaisen työntekijän väliaikaisesti hoitaman viran täyttämiseksi lopullisesti – Työsuhteen jatkaminen implisiittisesti aina vuosi kerrallaan – Määräaikainen työntekijä hoitaa samaa virkaa kahden perättäisen nimityksen perusteella – Käsite ”perustellut syyt” perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamista varten – Kansallisessa lainsäädännössä säädettyjen palvelukseen ottamisen perusteiden noudattaminen – Konkreettinen tutkinta, jossa paljastuu, että määräaikaisten työsuhteiden perättäisillä uudistamisilla pyritään kattamaan työnantajan pysyviä ja jatkuvia henkilöstötarpeita – Toimenpiteet perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi niistä – Valintamenettelyt määräaikaisten työntekijöiden väliaikaisesti hoitamien virkojen täyttämiseksi lopullisesti – Määräaikaisten työntekijöiden muuttaminen ”ei-vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseniksi” – Perusteettomasta irtisanomisesta maksettavaa korvausta vastaavan korvauksen myöntäminen työntekijälle – Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen sovellettavuus siitä huolimatta, että työntekijä on antanut suostumuksensa määräaikaisten työsopimusten perättäisiin uudistamisiin – 5 lausekkeen 1 kohta – Kansallisilla tuomioistuimilla ei ole velvollisuutta jättää soveltamatta kansallista lainsäädäntöä, joka ei ole 5 lausekkeen 1 kohdan mukainen

Yhdistetyissä asioissa C-103/18 ja C-429/18,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista kahdesta ennakkoratkaisupyyntöstä, jotka Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid (Madridin hallintotuomioistuin nro 8, Espanja) ja Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (Madridin hallintotuomioistuin nro 14, Espanja) ovat esittäneet 30.1. ja 8.6.2018 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 13.2. ja 28.6.2018, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

Domingo Sánchez Ruiz (C-103/18) ja

Berta Fernández Álvarez ym. (C-429/18)

vastaan

Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Arabadjiev (esittelevä tuomari) sekä tuomarit P. G. Xuereb, T. von Danwitz, N. Piçarra ja A. Kumin,

julkisasiamies: J. Kokott,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

kirjaaja: hallintovirkamies L. Carrasco Marco,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 15.5.2019 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka ovat sille esittäneet

- Sánchez Ruiz, edustajinaan J. M. Ruiz de la Cuesta Vacas, procurador de los Tribunales, ja F. J. Araúz de Robles Dávila, abogado,
- Fernández Álvarez ym., edustajanaan F. J. Araúz de Robles Dávila, abogado,
- Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud), edustajinaan L. J. García Redondo ja A. Serrano Patiño, letrados,
- Espanjan hallitus, asiamiehinään aluksi S. Jiménez García ja A. Gavela Llopis, sittemmin S. Jiménez García,
- Euroopan komissio, asiamiehinään N. Ruiz García, M. van Beek ja J. Rius,

kuultuaan julkisasiamiehen 17.10.2019 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat 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) 2 artiklan ensimmäisen kohdan ja kyseisen direktiivin liitteenä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 5 lausekkeen tulkintaa.
- 2 Nämä pyynnöt on esitetty kahdessa asiassa, joissa asianosaisina ovat yhtäältä Comunidad de Madridin (Servicio Madrileño de Salud) (Madridin itsehallintoalue (Madridin terveydenhuoltopalvelu), Espanja; jäljempänä Madridin itsehallintoalue) palveluksessa olevat työntekijät, eli asiassa C-103/18 Domingo Sánchez Ruiz ja asiassa C-429/18 Berta Fernández Álvarez sekä neljä muuta työntekijää (jäljempänä Fernández Álvarez ym.), ja toisaalta Madridin itsehallintoalue ja joissa on kyse siitä, onko näiden henkilöiden katsottava olevan vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseniä tai toissijaisesti julkishallinnon palveluksessa olevia työntekijöitä, jotka ovat vastaavassa asemassa ja joihin sovelletaan pysyvyyden ja erottamattomuuden periaatteita.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 17 perustelukappaleessa todetaan, että ”puitesopimuksessa käytettyjen käsitteiden osalta, joita ei ole siinä erityisesti määritelty, tässä direktiivissä jätetään jäsenvaltioiden tehtäväksi määritellä nämä käsitteet kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisten käytäntöjen mukaisesti, kuten on tehty muissakin sosiaalialan direktiiveissä, joissa käytetään vastaavanlaisia käsitteitä, edellyttäen että kyseiset määritelmät ovat puitesopimuksen sisällön mukaisia”.

- 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 – – [puitesopimus]”.
- 5 Direktiivin 2 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:
- ”Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan – – [ja] toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat jatkuvasti taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen. – –”
- 6 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan sen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen ja laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.
- 7 Puitesopimuksen 5 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, määrätään seuraavaa:
- ”1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltio[iden] kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:
- a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;
 - b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;
 - c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.
2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaista työsopimuksia tai työsuhteita
- a) pidetään perättäis[i]nä;
 - b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.”

Espanjan lainsäädäntö

- 8 Terveystieteiden julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön sovellettavista puitesäännöistä 16.12.2003 annetun lain 55/2003 (Ley estatal 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud; BOE nro 301, 17.12.2003, s. 44742), sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan (jäljempänä puitesäännöt), 8 §:ssä määritellään ”vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa oleva henkilöstö” siten, että sillä tarkoitetaan ”henkilöitä, jotka läpäistyään asianomaisen valintamenettelyn nimitetään hoitamaan pysyvästi kyseisestä nimityksestä johtuvia tehtäviä”.
- 9 Puitesääntöjen 9 §:ssä säädetään seuraavaa:
- ”1. Terveystieteiden palvelut voivat nimittää tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä välttämättömään tarpeeseen, kiireellisissä tilanteissa tai tilapäisten, suhdanteeseen liittyvien tai ylimääräisten hankkeiden toteuttamista varten.

Tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöstöä voidaan nimittää avoinna olevien virkojen väliaikaisiksi hoitajiksi, ylimääräisiksi virkamiehiksi tai viransijaisiksi.

2. Väliaikaisia nimityksiä käytetään, kun tarkoituksena on täyttää väliaikaisesti terveyskeskusten tai terveydenhuoltopalvelujen avoinna oleva virka silloin, kun siihen liittyvien tehtävien suorittaminen on välttämätöntä.

Väliaikaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön palvelussuhde päättyy, kun avoinna ollut virka saadaan täytettyä vakinaisella henkilöstöllä laissa tai asetuksessa säädetyn palvelukseenottomenettelyn mukaisesti tai kun kyseinen virka lakkautetaan.

3. Ylimääräisiä nimityksiä käytetään seuraavissa tapauksissa:

- a) kun kyse on tiettyjen luonteeltaan tilapäisten, suhdanteeseen liittyvien tai ylimääräisten palvelujen suorittamisesta
- b) kun se on tarpeen terveyskeskusten pysyvän ja jatkuvan toiminnan takaamiseksi
- c) lyhennettyyn työaikaan liittyvien täydentävien palvelujen suorittamiseksi.

Ylimääräisessä julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön palvelussuhde päättyy, kun nimittämisen yhteydessä nimenomaisesti määritetty tapahtuma ilmaantuu tai määräaika päättyy, sekä silloin, kun nimittämisen perusteena aikanaan olleet tehtävät lakkautetaan.

Jos samojen palvelujen suorittamiseksi toteutetaan enemmän kuin kaksi yhteensä vähintään 12 kuukauden pituista nimittämistä kahden vuoden ajanjaksolla, on tutkittava näiden nimittämisten taustalla olevat syyt, jotta voidaan tarvittaessa arvioida tarvetta perustaa toimipisteeseen rakenteellinen virka.

4. Viransijaisia nimitetään, kun on tarpeen hoitaa vakinaisen tai tilapäisen henkilöstön tehtäviä sellaisten lomien, vapaiden ja muiden tilapäisten poissaolojen ajan, joiden aikana virka säilyy.

Viransijaisena julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön palvelussuhde päättyy, kun sijaistettu henkilö palaa hoitamaan virkaa tai kun hän menettää oikeutensa palata samaan virkaan tai tehtävään.”

- 10 Julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun lain konsolidoidun tekstin hyväksymisestä 30.10.2015 annetun kuninkaan asetuksen 5/2015 (Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; BOE nro 261, 31.10.2015, s. 103105; jäljempänä julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavat perussäännöt) 10 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Väliaikaisia virkamiehiä ovat henkilöt, jotka nimenomaisesti perustellun tarpeen tai kiireellisyyden vuoksi on nimitetty väliaikaisiksi virkamiehiksi hoitamaan vakinaisille virkamiehille kuuluvia tehtäviä joissakin seuraavista tapauksista:

- a) vapaita virkoja ei voida täyttää vakinaisilla virkamiehillä

--

4. Tämän pykälän 1 momentin a kohdassa tarkoitettussa tapauksessa väliaikaisten virkamiesten hoitamat avoimet virat sisällytetään sen varanhoitovuoden julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen, jonka aikana heidät nimitetään, tai jos tämä ei ole mahdollista, seuraavan varainhoitovuoden ilmoitukseen, paitsi jos virka päätetään lakkauttaa.

--”

- 11 Julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavien perussääntöjen 70 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Henkilöstötarpeet, joiden vuoksi palvelukseen on otettava uutta henkilöstöä ja joihin on talousarviossa osoitettu määräraha, on ilmoitettava julkishallinnon avoimina työpaikkoina tai täytettävä jollain muulla samankaltaisella henkilöstötarpeen kattamisen hallinnointikeinolla, mikä edellyttää, että kyseisiä työpaikkoja varten järjestetään vastaavat valintamenettelyt kymmeneen lisäprosenttiin saakka ja vahvistetaan enimmäisaika ilmoitusten julkaisemiselle. Julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskeva ilmoitus tai samankaltainen keino on joka tapauksessa pantava täytäntöön kolmen vuoden määräajassa, jota ei voida pidentää.”

- 12 Julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavien perussääntöjen neljännessä siirtymäsäännöksessä säädetään seuraavaa:

”1. Julkishallinto voi julkaista kilpailuilmoituksia vakiinnuttaakseen työvoiman sen eri henkilöstöluokkia tai -ryhmiä vastaaviin rakenteellisiin toimiin tai virkoihin, joihin on osoitettu määräraha talousarviossa ja joita on hoidettu väliaikaisesti tai tilapäisesti ennen 1.1.2005.

--

3. Kokeiden sisältö liittyy kussakin kilpailuilmoituksessa tarkoitetuissa toimissa tavanomaisiin menettelyihin ja tehtäviin. Kilpailuvaiheessa voidaan ottaa huomioon muun muassa palvelusaika julkishallinnossa ja työkokemus kilpailuilmoituksen kohteena olevissa toimissa.

--”

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

Asia C-103/18

- 13 Madridin itsehallintoalue nimitti 2.11.1999 Sánchez Ruizin tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvaksi väliaikaiseksi virkamieheksi kyseisen alueen terveydenhuoltopalvelun ”teknisen hallintohenkilöstön” luokkaan kuuluvaan virkaan hoitamaan tietojenkäsittelyalan tehtäviä.
- 14 Koska tämä henkilöstöluokka lakkautettiin lainsäädäntöuudistuksen yhteydessä, hänen nimityksensä päättyi 28.12.2011. Sánchez Ruiz nimitettiin samana päivänä tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvaksi väliaikaiseksi virkamieheksi saman terveydenhuoltopalvelun virkaan, joka kuuluu uuteen luokkaan ”julkisessa palvelussuhteessa oleva tietojenkäsittely- ja viestintäteknologian henkilöstö”, edelleen hoitamaan tietojenkäsittelyalan tehtäviä. Asianomainen ei ole missään vaiheessa riitauttanut ensimmäisen nimityksensä päättymistä eikä toista nimitystä.
- 15 2.11.1999 ja 28.12.2011 päivätyissä nimittämistoimissa täsmennettiin, että Sánchez Ruiz otettiin palvelukseen julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvaksi väliaikaiseksi virkamieheksi avoimeen virkaan, että virkaa hoidettaisiin näin siihen saakka, kunnes se lakkautettaisiin tai kunnes se annettaisiin vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsenelle, joka palaa töihin, ja että nämä nimitykset eivät antaneet asianomaiselle oikeutta tulla kyseisen viran haltijaksi tämän tilanteen kestosta riippumatta.
- 16 Koko sinä aikana, kun Sánchez Ruiz oli Madridin itsehallintoalueen palveluksessa, hän työskenteli samassa työpaikassa ja hoiti pysyvästi ja yhtäjaksoisesti samoja tehtäviä. Hän ei osallistunut ainoaan hänen erityisalallaan vuosina 1999–2015 järjestettyyn kilpailuun päästäkseen vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsenen asemaan.

- 17 Sánchez Ruiz vaati 21.12.2016 Madridin itsehallintoaluetta tunnustamaan hänen asemansa vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsenenä tai toissijaisesti julkishallinnon palveluksessa olevana työntekijänä, joka on vastaavassa asemassa ja johon sovelletaan pysyvyyden ja erottamattomuuden periaatteita, sillä perusteella, että hänen työnantajansa on syylistynyt häntä kohtaan väärinkäytösluonteiseen käyttäytymiseen käytettyään puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuja perättäisiä määräaikaista työsuhteita.
- 18 Madridin itsehallintoalue hylkäsi hänen vaatimuksensa ja katsoi, että tällainen väärinkäytös edellyttää perättäisten määräaikaisten työsuhteiden olemassaoloa ja että Sánchez Ruizin tapauksessa oli kyse yhdestä ja samasta määräaikaisestä työsuhteesta, koska toinen nimitys oli tehty henkilöstöluokkia koskevan lakiuudistuksen vuoksi. Madridin itsehallintoalue katsoi lisäksi, että vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsenen asema on lähtökohtaisesti varattu henkilöille, jotka ovat läpäisseet valintamenettelyn. Espanjan oikeudessa ei sen mukaan siis ole mahdollista, että tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsen nimitettäisiin vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseneksi ilman, että hän on läpäissyt valintamenettelyä. Tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsen voitaisiin korkeintaan nimittää ”toistaiseksi voimassa olevassa muussa kuin vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseneksi” virkaan siihen saakka, kunnes virka poistetaan tai siihen nimitetään vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsen. Lisäksi Madridin itsehallintoalue väitti, ettei Sánchez Ruiz voi pätevästi vedota siihen, että hänen työnantajansa olisi käyttäytynyt väärinkäytösluonteisesti, koska hän ei ole riitauttanut virkansa lakkauttamista, nimittämistään uuteen virkaan eikä kilpailuilmoituksen julkaisemista.
- 19 Sánchez Ruiz nosti kanteen ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa eli Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madridissa (Madridin hallintotuomioistuin nro 8, Espanja) päätöksestä, jolla hänen vaatimuksensa hylättiin.
- 20 Kyseinen tuomioistuin katsoo, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa viitataan yksinomaan ”perättäisten” määräaikaisten työsuhteiden käyttöön, ja pohtii ensinnäkin, onko Sánchez Ruizin tilanteelle ominaista se, että olemassa on yksi ja sama määräaikainen työsuhte, vai, kuten asianomainen on kyseisessä tuomioistuimessa väittänyt, kaksi tämältyyppistä työsuhdetta.
- 21 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että asianomainen henkilö on otettu palvelukseen puitesääntöjen 9 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla, että hänen työnantajansa on jättänyt noudattamatta julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavien perussääntöjen 10 §:n ja 70 §:n mukaisia velvoitteitaan sisällyttää virka, jota Sánchez Ruiz hoitaa väliaikaisesti, avoimiin työpaikkoihin sinä varainhoitovuotena, jonka aikana hänet on nimitetty, tai seuraavana varainhoitovuotena tai joka tapauksessa viimeistään kolmen vuoden kuluessa nimityksestä, mikä on johtanut siihen, että hän on hoitanut tätä virkaa väliaikaisesti 17 vuoden ajan. Tästä seuraa sen mukaan, että Sánchez Ruizin työsuhdetta voidaan katsoa implisiittisesti jatkuvan aina vuosi kerrallaan, vaikka se näyttää yhdeltä ja samalta työsuhteelta.
- 22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii toiseksi, onko se, että Sánchez Ruiz on suostunut tähän tilanteeseen siltä osin kuin hän ei ole riitauttanut toisen nimityksensä lainmukaisuutta eikä tilannettaan yleisemmin, omiaan tekemään Madridin itsehallintoalueen käyttäytymisen päteväksi, jos ilmenee, että tämä käyttäytyminen on puitesopimuksen vastaista, ja epäämään asianomaiselta tällä sopimuksella hänelle annetut oikeudet. Kyseinen tuomioistuin toteaa tältä osin, että Sánchez Ruiz on vakaassa tilanteessa, jonka hän voi lakkauttaa pyytämällä avointa virkaa koskevan ilmoituksen julkaisemista tai osallistumalla kilpailuun päästäkseen vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsenen asemaan.
- 23 Kolmanneksi kyseinen tuomioistuin toteaa, että Tribunal Supremón (ylin tuomioistuin, Espanja) oikeuskäytännön mukaan määräaikaisten työsuhteiden tai työsuhteiden uudistaminen on mahdollista, jos uudistaminen täyttää puitesääntöjen 9 §:n 1 momentissa luetellut palvelukseen

ottamisen perusteet. Koska julkisen sektorin on tarjottava yhteiskunnan moitteettoman toiminnan kannalta keskeisiä palveluja, kyseisessä säännöksessä säädetyt edellytykset täyttyvät kyseisen tuomioistuimen mukaan väistämättä, eikä milloinkaan voida katsoa, että kyseessä olisi tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden käyttämisestä johtuva väärinkäytösluonteinen käyttäytyminen.

- 24 Kyseisen tuomioistuimen mukaan Espanjan julkiselle terveydenhuoltosektorille on kuitenkin jo pitkään ollut leimaa-antavaa määräaikaisten työsuhteiden käyttäminen vääristyneellä tavalla. Määräaikaisilla työntekijöillä on useita perättäisiä työsuhteita, ja he työskentelevät vuoden jokaisena tai lähes jokaisena päivänä useiden vuosien ajan, ja heidän palvelukseen ottamisensa peruste on jatkuvasti olemassa. Nämä työntekijät hoitavat samoja tehtäviä kuin vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa oleva henkilöstö. Heillä katetaan siis todellisuudessa pysyviä henkilöstötarpeita. Espanjan julkisen sektorin tällä alalla on näin ollen rakenteellinen ongelma, joka ilmenee sellaisten tilapäisten työntekijöiden suurena prosentuaalisena osuutena, joiden panos on kyseisen alan moitteettoman toiminnan kannalta olennainen, sekä siinä, ettei perättäisten määräaikaisten työsuhteiden lukumäärälle ole enimmäisrajoja eikä lakisääteistä velvollisuutta täyttää kyseisen henkilöstön tilapäisesti hoitamat virat ottamalla palvelukseen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevia työntekijöitä noudateta. Noin 75 prosenttia Sánchez Ruizin ammattiluokan työntekijöistä työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa.
- 25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo tältä osin, että jotta voitaisiin katsoa, että on olemassa puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy tällaisten työsuhteiden uudistamista varten, tällaisten työsuhteiden käytön on paitsi oltava puitesääntöjen 9 §:n 1 momentissa säädettyjen palvelukseen ottamisen perusteiden mukaista myös yksittäistä, tilanteesta johtuvaa ja satunnaista.
- 26 Neljänneksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, onko Espanjan oikeudessa toimenpiteitä, joilla voidaan ehkäistä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöksiä ja tarvittaessa määrätä niistä seuraamuksia.
- 27 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää tältä osin, ettei Espanjan oikeudessa ole asetettu rajoituksia tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsenen nimitysten lukumäärälle. Lisäksi siinä tapauksessa, ettei julkinen työnantaja noudata julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavien perussääntöjen 10 §:n ja 70 §:n mukaisia velvoitteitaan, siihen ei voida soveltaa yksityiseen työnantajaan sovellettavia toimenpiteitä. Sovellettava kansallinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö ovat nimittäin esteenä sille, että vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsenen aseman voisi saada muutoin kuin läpäisemällä valintamenettely.
- 28 Tribunal Supremon oikeuskäytäntöön perustuva mahdollisuus muuttaa tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa oleva henkilöstö toistaiseksi voimassa olevassa muussa kuin vakinaisessa palvelussuhteessa olevaksi henkilöstöksi ei ole tyydyttävä toimenpide perättäisten määräaikaisten työsuhteiden väärinkäytösten torjumiseksi, sillä asianomaisen työntekijän hoitama virka on mahdollista lakkauttaa tai hänen palvelussuhteensa voidaan päättää, jos kyseinen virka on annettu vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsenelle.
- 29 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavien perussääntöjen neljännessä siirtymäsäännöksessä säädetty julkishallinnon mahdollisuus vakiinnuttaa väliaikaisten virkamiesten tai tilapäisen henkilöstön palvelussuhde kilpailujen avulla on ainoa toimenpide, jolla voidaan torjua perättäisten määräaikaisten työsuhteiden väärinkäytöksiä. Tämä toimenpide on kuitenkin luotu julkiselle työnantajalle pelkäksi mahdollisuudeksi, jonka käyttäminen riippuu täysin sen tahdosta.
- 30 Viidenneksi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan pääasiassa on kyse lainvoimaiseksi tulleista hallintopäätöksistä, kuten nimityksistä, palvelussuhteen päättämistä koskevista päätöksistä ja kilpailuilmoituksista sekä asiaa ensimmäisenä ja viimeisenä oikeusasteena käsittelevien tuomioistuinten lainvoimaiseksi tulleista tuomioista. Näiden päätösten ja tuomioiden lainvoimaisuus vaikeuttaa sitä, että

määräaikaiset työntekijät voisivat paljastaa sääntöjenvastaisuuksia, joihin hallinto on syylistynyt, ja näin ollen direktiivin 1999/70 tavoitteiden saavuttamista. Esiin nousee näin ollen kysymys siitä, edellytetäänkö unionin oikeudessa pääasian olosuhteissa, että lainvoimaisia tuomioita tai hallintopäätöksiä tarkastellaan uudelleen.

31 Tässä tilanteessa Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Voidaanko nyt käsiteltävässä asiassa kuvaillun kaltaisen tilanteen (jossa julkinen työnantaja jättää noudattamatta oikeussäännössä sille asetettuja ajallisia rajoituksia ja tällä tavoin sallii perättäiset tilapäiset [työsuhteet] tai säilyttää [työsuhteen] tilapäisyyden muuttamalla nimityslajin ylimääräisestä väliaikaiseksi tai viransijaisuudeksi) katsoa olevan perättäisten nimitysten väärinkäyttöä ja voidaanko sitä näin ollen pitää direktiivin 1999/70 liitteenä olevan puitesopimuksen 5 lausekkeessa kuvattuna tilanteena?
- 2) Onko direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen määräyksiä yhdessä tehokkuusperiaatteen kanssa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansallisille menettelysäännöille, joissa tilapäiseltä työntekijältä edellytetään aktiivista riitauttamista tai kanteen nostamista (kaikkien perättäisten nimitysten ja palvelussuhteen päättymisten osalta), minkä perusteella ja ainoastaan tällöin hän saa unionin direktiivin antamaa suojaa ja voi vedota unionin oikeusjärjestyksessä hänelle annettuihin oikeuksiin?
- 3) Kun otetaan huomioon, että julkisella sektorilla ja keskeisten palvelujen tarjoamisessa tarve avointen virkojen, sairaus- ja lomapoissaolojen – –sijaistamiseen on periaatteessa ’pysyvä’, ja tästä seuraa, että tilapäisen palvelukseen ottamisen oikeuttavan ’perustellun syyn’ käsitteen rajaaminen on tarpeen:
 - a) voidaanko katsoa, että tilanne, jossa tilapäisellä työntekijällä on yhtäjaksoisesti perättäisiä [tilapäisiä työsuhteita] ja hän työskentelee vuoden jokaisena tai lähes jokaisena päivänä toinen toistaan seuraavien ja perättäisten nimitysten/töihinkutsujen perusteella, jotka jatkuvat vakiintuneesti vuosien ajan, ja hänen töihin kutsumisensa peruste on jatkuvasti olemassa, on ristiriidassa [puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan] kanssa eikä perusteltua syytä tällöin siis ole?
 - b) onko katsottava, että kyseessä ei ole tilapäinen vaan pysyvä tarve, jota siis ei kata 5 lausekkeen 1 [kohdan] a [alakohtaan] sisältyvä ’perusteltu syy’, kun otetaan huomioon sekä edellä kuvatut tekijät eli vuosia jatkuneet lukemattomat nimitykset ja töihinkutsut että rakenteelliset puutteet, jotka ilmenevät väliaikaisuuden suurena prosentuaalisena osuutena kyseisellä sektorilla, [ja/tai siinä], että nämä tarpeet tyydytetään aina ja säännönmukaisesti tilapäisillä työntekijöillä, joista on pysyvästi tullut keskeinen osa julkisen palvelun toimintaa?
 - c) vai voidaanko katsoa, että sen määrittämiseksi, mikä on tilapäisyyden sallittu enimmäiskesto, on tukeuduttava yksinomaan tilapäisten työntekijöiden käyttämisestä koskevan säännöksen sanamuotoon, jonka mukaan tilapäisiä työntekijöitä voidaan nimittää välttämättömään tarpeeseen, kiireellisissä tilanteissa tai tilapäisten, suhdanteeseen liittyvien tai ylimääräisten hankkeiden toteuttamista varten, eli jotta tällaisten työntekijöiden käyttämiseen voidaan katsoa olevan perusteltu syy, sen on tapahduttava näissä poikkeuksellisissa olosuhteissa ja että näin ei enää ole ja kyse on näin ollen väärinkäytöksestä, kun tällaisten työntekijöiden käyttäminen ei ole yksittäistä, satunnaista ja tilanteesta johtuvaa?
- 4) Onko puitesopimuksen mukaista katsoa, että perusteltuna syynä tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevien tietojenkäsittelyalan työntekijöiden palvelukseen ottamiselle ja sen perättäisille uudistamisille on välttämätön tarve, kiireellisyys tai tilapäisten, suhdanteeseen liittyvien tai ylimääräisten hankkeiden toteuttaminen, kun nämä julkishallinnon palveluksessa olevat työntekijät hoitavat pysyvästi ja vakiintuneesti vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön tavanomaisia tyypillisiä tehtäviä, eikä työnantajana oleva viranomainen aseta enimmäisrajoja näille nimityksille eikä täytä lakisääteisiä velvoitteitaan näiden virkojen ja tarpeiden

kattamiseksi vakinaisessa [julkisessa palvelussuhteessa olevalla henkilöstöllä] eikä toteuta mitään vastaavaa toimenpidettä perättäisten määräaikaisten työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi ja välttämiseksi, jolloin tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevien tietojenkäsittelyalan työntekijöiden työskentely on jatkunut vuosia, nyt käsiteltävässä asiassa 17 vuotta yhtäjaksoisesti?

- 5) Onko Tribunal Supremón (ylin tuomioistuin) oikeuskäytäntö yhteensopiva puitesopimuksen määräysten ja Euroopan unionin tuomioistuimen niistä antaman tulkinnan kanssa siltä osin kuin siinä määritetään nimityksen osalta perustellun syyn olevan – ottamatta huomioon muita tekijöitä – itse nimityksen määräaikaaisuus tai siltä osin kuin siinä todetaan, että on mahdotonta ottaa vertailukohdaksi vakinaisia virkamiehiä, koska näihin sovelletaan eri säännöksiä ja palvelukseenottojärjestelmää ja koska vakinaisten virkamiesten tehtävät ovat pysyviä, kun taas väliaikaisten virkamiesten tehtävät ovat tilapäisiä?
- 6) Kun kansallinen tuomioistuin on todennut, että [Madridin itsehallintoalue] on käyttänyt väärin perättäisiä palvelukseenottoja ottaessaan palvelukseensa tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvia väliaikaisia virkamiehiä kattaakseen vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön tehtävien hoitamiseen liittyviä pysyviä ja rakenteellisia tarpeita, eikä kansallisessa oikeusjärjestyksessä ole mitään tehokasta toimenpidettä seuraamusten määräämiseksi tällaisesta väärinkäytöksestä ja unionin oikeuden rikkomisen seurausten poistamiseksi, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että se velvoittaa kansallisen tuomioistuimen toteuttamaan tehokkaita ja varoittavia toimenpiteitä puitesopimuksen tehokkaan vaikutuksen takaamiseksi ja näin ollen määräämään seuraamuksia mainitusta väärinkäytöksestä ja poistamaan kyseisen unionin oikeussäännön rikkomisen seuraukset jättämällä soveltamatta kansallista säännöstä, joka estää kyseisen oikeussäännön tehokkuuden?

Jos vastaus on myöntävä, ja kun otetaan huomioon 14.9.2016 annettun tuomion Martínez Andrés ja Castrejana López (C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680) 41 kohdassa esitetyt seikat,

onko direktiivin 1999/70 tavoitteiden mukaista, että perättäisten tilapäisten työsuhteiden väärinkäytöksen estämiseksi ja seuraamusten määräämiseksi siitä ja unionin oikeuden rikkomisen seurausten poistamiseksi väliaikainen/ylimääräinen/sijaistava tilapäinen julkinen palvelussuhde muutetaan vakaaksi julkiseksi palvelussuhteeksi riippumatta siitä, luokitellaanko työntekijä vakinaisessa tai toistaiseksi voimassa olevassa julkisessa palvelussuhteessa olevaksi työntekijäksi, joka nauttii samasta työn pysyvyydestä kuin vastaavat vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät?

- 7) Voidaanko perättäisten tilapäisten työsuhteiden väärinkäytöksen tapauksessa katsoa, että kun tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvan väliaikaisen virkamiehen palvelussuhde muutetaan toistaiseksi voimassa olevaksi tai vakinaiseksi, direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen tavoitteet saavutetaan ainoastaan silloin, kun tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevalla työntekijällä, johon väärinkäyttö on kohdistunut, on samat työehdot kuin vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevalla henkilöstöllä (sosiaaliturvan, uralla etenemisen, virantäytön, ammatillisen koulutuksen, virkavapaiden, hallinnollisen aseman määrittämisen, lomien ja vapaiden, eläkeoikeuksien ja palvelussuhteen päättymisen, sekä avointen virkojen täyttämiseksi ja uralla etenemiseksi järjestettyihin kilpailuihin osallistumisen suhteen) pysyvyyden ja erottamattomuuden periaatteiden mukaisesti kaikkine vastaavine oikeuksineen ja velvollisuuksineen siten, että häntä kohdellaan yhdenvertaisesti vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevien tietojenkäsittelyalan työntekijöiden kanssa?
- 8) Velvoittaako unionin oikeus tarkistamaan lainvoimaiset tuomioistuinten ratkaisut tai hallinnolliset toimet näissä olosuhteissa silloin, kun 13.1.2004 annettussa tuomiossa Kühne & Heitz [(C-453/00, EU:C:2004:17)] vaaditut seuraavat neljä edellytystä täyttyvät: 1) Espanjan kansallisessa oikeudessa hallinnolla ja tuomioistuimilla on mahdollisuus tarkistamiseen, mutta tälle on asetettu huomattavia rajoituksia, jotka tekevät sen hyvin vaikeaksi tai mahdottomaksi; 2) kyseessä olevat ratkaisut ovat

tulleet lainvoimaisiksi asiaa viimeisenä tai ainoana oikeusasteena käsitelleen kansallisen tuomioistuimen tuomion vuoksi; 3) tämä tuomio perustuu unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön kanssa ristiriitaiseen unionin oikeuden tulkintaan ja se on annettu esittämättä unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisukysymystä ja 4) asianomainen henkilö on kääntynyt hallintoelimen puoleen välittömästi saatuaan tietää kyseisestä oikeuskäytännöstä?

- 9) Onko kansallisilla tuomioistuimilla eurooppalaisina tuomioistuimina, jotka ovat velvollisia varmistamaan unionin oikeuden täyden oikeusvaikutuksen jäsenvaltioissa, toimivalta ja velvollisuus vaatia jäsenvaltioiden kansallisia hallintoviranomaisia ja velvoittaa ne – niiden kulloisenkin toimivallan rajoissa – toteuttamaan asianmukaiset toimet, joilla kumotaan yleisesti unionin oikeuden kanssa ja erityisesti direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen kanssa ristiriitaiset kansalliset säännökset?”

Asia C-429/18

- 32 Fernández Álvarez ym. ovat työskennelleet Madridin itsehallintoalueen terveydenhuoltopalvelussa tapauksesta riippuen 12–17 vuoden ajan tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseninä. He hoitavat siellä hammaskirurgin tehtäviä, ja he ovat olleet tapauksesta riippuen 82–227 perättäisen nimityksen kohteena.
- 33 Madridin itsehallintoalue ei sisällyttänyt Fernández Álvarezin ym. väliaikaisesti hoitamia virkoja avoimiin työpaikkoihin niinä varainhoitovuosina, joina heidät on nimitetty, tai seuraavina varainhoitovuosina tai joka tapauksessa viimeistään kolmen vuoden kuluessa nimityksestä, kuten julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavien perussääntöjen 10 §:ssä ja 70 §:ssä edellytetään. Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevaa päätöstä edeltäneiden 15 vuoden aikana on nimittäin julkaistu ainoastaan yksi kilpailuilmotus erikoishammaslääkäreiden ammattiryhmän osalta, ja se tapahtui vuonna 2015.
- 34 Fernández Álvarez ym. vaativat 22.7.2016 Madridin itsehallintoaluetta tunnustamaan heidän asemansa vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseninä tai toissijaisesti samankaltaisessa asemassa olevina julkishallinnon palveluksessa olevina työntekijöinä, joihin sovelletaan pysyvyyden ja erottamattomuuden periaatteita, sillä perusteella, että heidän tilanteensa oli puitesopimuksen määräysten vastainen.
- 35 Madridin itsehallintoalue hylkäsi heidän vaatimuksensa 26.8.2016. Se hylkäsi 23.11.2016 myös heidän 26.8.2016 tehdystä päätöksestä esittämänsä oikaisuvaatimuksen.
- 36 Fernández Álvarez ym. nostivat tästä hylkäävästä päätöksestä kanteen ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa eli Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madridissa (Madridin hallintotuomioistuin nro 14, Espanja). Kanteensa tueksi he väittävät, että heidän työnantajansa käyttää väärin määräaikaista työsuhteita pysyvien ja rakenteellisten tarpeiden täyttämiseksi ja uudistaa niitä ilman perusteltua syytä.
- 37 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että on kiistatonta, että Fernández Álvarez ym. on nimitetty erilaisiin perättäisiin työsuhteisiin ja että heidän tässä yhteydessä hoitamansa tehtävät ovat samoja kuin vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön hoitamat tehtävät. Lisäksi on niin, että vaikka nämä työsuhteet olikin aloitettu puitesääntöjen 9 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla perusteilla, Fernández Álvarezin ym. palvelukseen ottamisella pyritään kattamaan Madridin itsehallintoalueen pysyvä ja vakiintunut henkilöstötarve, koska sillä korjataan vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvia hammaslääkäreitä koskeva rakenteellinen vaje. Ainoastaan 38,77 prosenttia erikoishammaslääkärien ammattiryhmän työntekijöistä kuuluu vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön.

38 Kyseinen tuomioistuin pohtii, sisältääkö Espanjan oikeus toimenpiteitä, joilla voidaan ehkäistä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöksiä ja tarvittaessa määrätä niistä seuraamuksia. Se pohtii erityisesti, voivatko Fernández Álvarezin ym:iden tilanteessa valintamenettelyn järjestäminen ja perusteettoman irtisanomisen vuoksi maksettavaa korvausta vastaavan korvauksen myöntäminen olla tällaisia toimenpiteitä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa tältä osin, että valintamenettelyn järjestämisen tehokkuus ja varoittavuus on epävarmaa, koska sillä ei olisi mitään kielteisiä vaikutuksia väärinkäytökseen syyllistyneelle julkiselle työnantajalle. Sitä vastoin perusteettomasta irtisanomisesta maksettavaa korvausta vastaavan korvauksen myöntäminen täyttää oikeasuhteisuutta ja tehokkuutta koskevat vaatimukset, ja sillä on varoittava vaikutus.

39 Tässä tilanteessa Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko oikein tulkita puitesopimusta tämän tuomioistuimen tavoin siten, että [Fernández Álvarez ym:iden] tilapäisessä palvelukseen ottamisessa ilmenee väärinkäytös, jos julkishallinnon työnantaja käyttää palvelukseen ottamisen eri muotoja, jotka kaikki ovat tilapäisiä, vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön tavanomaisten tyypillisten tehtävien pysyvään ja vakiintuneeseen hoitamiseen [ja] sellaisten rakenteellisten epäkohtien ja tarpeiden kattamiseen, jotka tosiasiaassa eivät ole luonteeltaan väliaikaisia vaan pysyviä ja vakiintuneita? Johtuuko tästä, ettei kuvattu tilapäinen palvelukseen ottaminen ole oikeutettua puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua perustellun syyn vuoksi, koska määräaikaisten [työsuhteiden] tällainen käyttö on suoraan vastoin puitesopimuksen johdanto-osan toista kohtaa sekä sen yleisten huomioiden 6 ja 8 kohtaa, kun olosuhteet eivät ole sellaiset, että ne oikeuttaisivat nämä määräaikaiset [työsuhteet]?
- 2) Onko oikein tulkita puitesopimusta tämän tuomioistuimen tavoin ja sitä sovellettaessa siten, että kuvattun kaltainen tavanomaisen valintamenettelyn järjestäminen ei ole seuraamusta vastaava toimenpide eikä sitä voida pitää seuraamuksena, koska se ei ole oikeasuhteinen sellaiseen väärinkäytökseen nähden, josta seuraa tilapäisen työntekijän palvelussuhteen päättymisen, eikä direktiivin [1999/70] tavoitteita saavuteta ja tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön epäedullinen tilanne jatkuu, eikä sitä myöskään voida pitää tehokkaana toimenpiteenä, koska siitä ei aiheudu työnantajalle mitään vahinkoa eikä sillä ole mitään varoittavaa vaikutusta, joten se ei ole [kyseisen direktiivin] 2 artiklan ensimmäisen kohdan mukainen, koska sillä ei taata, että Espanjan valtio saavuttaa [kyseisessä] direktiivissä säädetyt tulokset?
- 3) Onko oikein tulkita direktiivin 1999/70 2 artiklan ensimmäistä kohtaa ja unionin tuomioistuimen tuomiota [14.9.2016, Pérez López (C-16/679, EU:C:2016:679)] tämän tuomioistuimen tavoin sitä sovellettaessa siten, ettei avoimen valintamenettelyn järjestäminen ole riittävä toimenpide seuraamuksen määräämiseksi perättäisten tilapäisten palvelussuhteiden väärinkäytöksestä, kun Espanjan lainsäädännössä ei ole säädetty tehokkaasta ja varoittavasta seuraamusjärjestelmästä, jolla saataisiin lopetettua väärinkäytös tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön nimittämisessä, eikä siinä anneta mahdollisuutta luotujen rakenteellisten virkojen täyttämiseen henkilöstöllä, johon väärinkäytös on kohdistunut, jolloin näiden työntekijöiden epävarma tilanne jatkuu?
- 4) Onko oikein tulkita tämän tuomioistuimen tavoin, että väärinkäytöksen kohteena olleen tilapäisen työntekijän muuttaminen ’toistaiseksi voimassa olevassa muussa kuin vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseneksi’ ei ole riittävä seuraamus, koska tämän aseman saaneen työntekijän tehtävät voidaan päättää joko siten, että hänen virkansa täytetään valintamenettelyssä, tai siten, että hänen virkansa lakkautetaan, mikä on puitesopimuksen, jolla

pyritään estämään perättäisten määräaikaisten [työsuhteiden] väärinkäytös, vastaista, sillä direktiivin 1999/70 2 artiklan ensimmäistä kohtaa ei noudateta, koska tällä toimella ei taata sitä, että Espanjan valtio saavuttaa direktiivissä asetetut tavoitteet?

Näin ollen nyt käsiteltävässä asiassa on tarpeen esittää uudelleen seuraavat Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madridin (Madridin hallintotuomioistuim nro 8) [asiassa C-103/18] esittämään kysymykseen – – sisältyvät kysymykset:

- 5) Kun kansallinen tuomioistuin on todennut, että [Madridin itsehallintoalue] on käyttänyt väärin perättäisiä palvelukseenottoja ottaessaan palvelukseensa tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvia väliaikaisia virkamiehiä kattaakseen vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön tehtävien hoitamiseen liittyviä pysyviä ja rakenteellisia tarpeita, eikä kansallisessa oikeusjärjestyksessä ole mitään tehokasta eikä varoittavaa toimenpidettä seuraamusten määräämiseksi tällaisesta väärinkäytöksestä ja unionin oikeuden rikkomisen seurausten poistamiseksi, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että se velvoittaa kansallisen tuomioistuimen toteuttamaan tehokkaita ja varoittavia toimenpiteitä puitesopimuksen tehokkaan vaikutuksen takaamiseksi ja näin ollen määräämään seuraamuksia mainitusta väärinkäytöksestä ja poistamaan kyseisen unionin oikeussäännön rikkomisen seuraukset jättämällä soveltamatta kansallista säännöstä, joka estää kyseisen oikeussäännön tehokkuuden?

Jos vastaus on myöntävä, ja kun otetaan huomioon unionintuomioistuimen [tuomion 14.9.2016, Martínez Andrés ja Castrejana López (C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680)] 41 kohdassa esittämät seikat,

onko direktiivin 1999/70 tavoitteiden mukaista, että perättäisten tilapäisten työsuhteiden väärinkäytöksen estämiseksi ja seuraamusten määräämiseksi siitä ja unionin oikeuden rikkomisen seurausten poistamiseksi väliaikainen/ylimääräinen/sijaistava tilapäinen julkinen palvelussuhde muutetaan vakaaksi julkiseksi palvelussuhteeksi riippumatta siitä, nimitetäänkö työntekijä vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevaksi työntekijäksi vai toistaiseksi voimassa olevassa julkisessa palvelussuhteessa olevaksi työntekijäksi, joka nauttii samasta työn pysyvyydestä kuin vastaavat vakinaiset julkisessa palvelussuhteessa olevat työntekijät, ja tämä sillä perusteella, että kansallisessa lainsäädännössä kielletään ehdottomasti muuttamasta julkisella sektorilla perättäisiä määräaikaista [työsuhteita] toistaiseksi voimassaoleviksi [työsuhteiksi] kyseisellä sektorilla, kun ei ole muuta tehokasta toimenpidettä, jolla voitaisiin välttyä perättäisten määräaikaisten [työsuhteiden] väärinkäytökseltä ja tarvittaessa määrätä siitä seuraamus?

- 6) Voidaanko perättäisten tilapäisten työsuhteiden väärinkäytöksen tapauksessa katsoa, että kun tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvan väliaikaisen virkamiehen palvelussuhde muutetaan toistaiseksi voimassa olevaksi tai vakinaiseksi, direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen tavoitteet saavutetaan ainoastaan silloin, kun tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevalla työntekijällä, johon väärinkäytös on kohdistunut, on samat työehdot kuin vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevalla henkilöstöllä (sosiaaliturvan, uralla etenemisen, virantäytön, ammatillisen koulutuksen, virkavapaiden, hallinnollisen aseman määrittämisen, lomien ja vapaiden, eläkeoikeuksien ja palvelussuhteen päättymisen sekä avointen virkojen täyttämiseksi ja uralla etenemiseksi järjestettyihin kilpailuihin osallistumisen suhteen) pysyvyyden ja erottamattomuuden periaatteiden mukaisesti kaikkine vastaavine oikeuksineen ja velvollisuuksineen siten, että häntä kohdellaan yhdenvertaisesti vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön kanssa?
- 7) Kun otetaan huomioon tarvittaessa se, että tilapäinen palvelukseen ottaminen pysyvien tarpeiden täyttämiseksi ilman objektiivista perustetta merkitsee väärinkäytöstä, kun palvelukseen ottamista ei ole ollut tarpeen tehdä kiireellisesti eikä ole ratkaisevaa tarvetta, jolla se olisi perusteltavissa, eikä kansallisessa oikeudessa ole määrätty seuraamuksesta tai tehokkaista rajoituksista, onko direktiivin 1999/70 tavoitteiden mukaista, että väärinkäytöksen estämiseksi ja unionin oikeuden

rikkomisen seurausten poistamiseksi siinä tapauksessa, että työnantaja ei muuta työntekijää vakituisesti, myönnetään korvaus, joka on rinnastettavissa perusteettomasta irtisanomisesta maksettavaan korvaukseen, ja soveltuksella tällainen korvaus riittäväksi, oikeasuhteiseksi, tehokkaaksi ja varoittavaksi seuraamukseksi?

Asian käsittelyn suullisen vaiheen uudelleen aloittamista koskeva pyyntö

- 40 Julkisasiamiehen esitettyä ratkaisuehdotuksensa Fernández Álvarez ym. ovat unionin tuomioistuimen kirjaamoon 6.11.2019 toimittamallaan kirjelmällä pyytäneet, että asian käsittelyn suullinen vaihe määrätään unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 83 artiklan nojalla aloitettavaksi uudelleen.
- 41 Fernández Álvarez ym. vetoavat pyyntönsä tueksi lähinnä siihen, että julkisasiamiehen ratkaisuehdotus perustuu virheisiin, jotka on oikaistava, ja ne sisältävät ilmaisuja, joista asianosaisilla ei ole ollut tilaisuutta lausua tai jotka ovat ristiriidassa asianosaisten myöntämän näkemyksen kanssa. Ensinnäkään Espanjan oikeudessa ei määrätä perättäisten määräaikaisten työsuhteiden väärinkäytöksen uhreiksi joutuneille julkisessa palvelussuhteessa oleville työntekijöille maksettavasta korvauksesta, jonka julkisasiamies on maininnut ratkaisuehdotuksensa 75–78 kohdassa. Myöskään julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksensa 77 kohdassa mainitsemasta tehokkaasta ja varoittavasta seuraamusjärjestelmästä ei määrätä Espanjan oikeudessa, koska sen mukaan hallintoviranomaisille ei ole mahdollista määrätä sakkoa. Julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksensa 85 kohdassa ilmaisemaksi väitetty kanta, jonka mukaan määräaikaisten työsuhteiden muuttaminen toistaiseksi voimassa oleviksi työsuhteiksi on muiden toimenpiteiden puuttuessa suoritettava asianmukaisen menettelyn mukaisesti, jotta nimitysten järjestys voidaan määrittää selvästi, on kantajien mukaan uusi seikka, ja on välttämätöntä, että asianosaisilla on mahdollisuus esittää näkemyksensä tältä osin. Lopuksi julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 82 kohdassa esittänyt uuden tosiseikan, joka ei saa tukea pääasiassa kyseessä olevasta kansallisesta lainsäädännöstä, kun hän on katsonut, että Madridin itsehallintoalueen tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvat henkilöt, jotka ovat joutuneet kärsimään perättäisten määräaikaisten työsuhteiden väärinkäytöstä, eivät voi päästä nauttimaan työsuhteen pysyvyydestä, koska he eivät ole osoittaneet ansioitaan ja soveltuvuuttaan valintamenettelyssä.
- 42 Tämän osalta on palautettava mieleen, että SEUT 252 artiklan toisen kohdan mukaan julkisasiamiehen tehtävänä on täysin puolueettomana ja riippumattomana esittää julkisessa istunnossa perustellut ratkaisuehdotukset asioissa, jotka Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön mukaan vaativat hänen myötävaikutustaan. Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus tai perustelut, joiden päätteeksi hän päätyy siihen, eivät sido unionin tuomioistuinta (tuomio 13.11.2019, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 43 Tässä yhteydessä on myös korostettava, ettei Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännössä ja työjärjestyksessä määrätä kyseisen perussäännön 23 artiklassa tarkoitettujen asianosaisten tai osapuolten mahdollisuudesta esittää huomautuksia vastauksena julkisasiamiehen ratkaisuehdotukseen. Tämän vuoksi se, ettei asianosainen tai tällainen osapuoli yhdy julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksessa todettuun – riippumatta ratkaisuehdotuksessa tutkituista kysymyksistä – ei sellaisenaan voi olla peruste suullisen käsittelyn aloittamiseksi uudelleen (tuomio 13.11.2019, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 44 Tästä seuraa, että siltä osin kuin Fernández Álvarezin ym.:iden esittämällä, asian käsittelyn suullisen vaiheen uudelleen aloittamista koskevalla pyynnöllä pyritään siihen, että he voisivat vastata julkisasiamiehen ratkaisuehdotuksessaan tekemiin toteamuksiin, sitä ei voida hyväksyä.
- 45 Työjärjestyksensä 83 artiklan mukaan unionin tuomioistuin toki voi julkiasiamiestä kuultuaan milloin tahansa määrätä asian käsittelyn suullisen vaiheen aloitettavaksi uudelleen erityisesti, jos se katsoo, ettei sillä ole riittävästi tietoa asiasta, tai jos asianosainen on suullisen vaiheen päättäneeksi julistamisen

jälkeen vedonnut uuteen seikkaan, joka voi olennaisesti vaikuttaa unionin tuomioistuimen ratkaisuun, taikka jos asia on ratkaistava sellaisella perusteella, josta asianosaisella tai Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklassa tarkoitetulla osapuolella ei ole ollut tilaisuutta lausua.

- 46 On kuitenkin muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisen oikeusjärjestyksen säännösten tulkinnan osalta unionin tuomioistuimen on lähtökohtaisesti tukeuduttava ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdystä päätöksestä ilmeneviin luonnehdintoihin, eikä sillä ole toimivaltaa tulkita jäsenvaltion sisäistä oikeutta (tuomio 13.11.2019, *College Pension Plan of British Columbia*, C-641/17, EU:C:2019:960, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 47 Ennakkoratkaisupyynnöt sisältävät tarvittavat tiedot asian kannalta merkityksellisistä Espanjan oikeuden säännöksistä ja erityisesti Espanjan julkisessa palvelussuhteessa oleviin työntekijöihin sovellettavista säännöksistä, joihin unionin tuomioistuimen on tukeuduttava.
- 48 Näin ollen unionin tuomioistuin katsoo julkisasiamiestä kuultuaan, että sillä on käytettävissään kaikki tarpeelliset tiedot, jotta se voi vastata ennakkoratkaisua pyytäneiden tuomioistuinten esittämiin kysymyksiin.
- 49 Edellä esitetyn perusteella asian käsittelyn suullista vaihetta ei ole aiheellista määrätä aloitettavaksi uudelleen.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Asiassa C-103/18 esitetty ensimmäinen kysymys

- 50 Asiassa C-103/18 esittämällään ensimmäisellä kysymyksellä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa saada täsmennystä puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitettuun käsitteeseen ”perättäiset määräaikaiset työsopimukset tai työsuhteet”.
- 51 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että tämä kysymys koskee sitä, että nyt käsiteltävässä asiassa Madridin itsehallintoalue otti Sánchez Ruizin palvelukseen määräaikaisella työsuhteella avoinna olevaan virkaan siihen saakka, kunnes se täytettäisiin lopullisesti, että kyseinen työnantaja ei ollut noudattanut määräaikaa, josta Espanjan lainsäädännössä säädetään valintamenettelyn järjestämiseksi tämän viran täyttämiseksi lopullisesti, ja että tätä työsuhdetta on jatkettu näin useiden vuosien ajan. Tästä ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee lisäksi, että näissä olosuhteissa on katsottava, että asianomaisen henkilön työsuhdetta on jatkettu implisiittisesti aina vuosi kerrallaan. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää lisäksi, että vaikka Madridin itsehallintoalue nimitti Sánchez Ruizin kahdesti eli marraskuussa 1999 ja joulukuussa 2011, hän oli työskennellyt keskeytyksettä samassa työpaikassa ja hoitanut pysyvästi ja yhtäjaksoisesti samoja tehtäviä tämän saman työnantajan palveluksessa.
- 52 Tästä seuraa, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä sitä, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että siinä tarkoitettu käsite ”perättäiset määräaikaiset työsopimukset tai työsuhteet” kattaa tilanteen, jossa työntekijä, joka on otettu palvelukseen määräaikaisen työsuhteen perusteella eli siihen saakka, kunnes vapaa virka, johon hänet on nimitetty, täytetään lopullisesti, on työskennellyt useiden nimitysten perusteella samassa työpaikassa keskeytyksettä usean vuoden ajan ja hoitanut pysyvästi ja yhtäjaksoisesti samoja tehtäviä, kun tämän työntekijän pitkäaikainen pitäminen tässä avoimessa virassa johtuu siitä, ettei työnantaja ole noudattanut lakisääteistä velvollisuuttaan järjestää tiettyssä määräajassa valintamenettely kyseisen avoimen viran täyttämiseksi lopullisesti, minkä vuoksi hänen työsuhdettaan oli jatkettu implisiittisesti aina vuosi kerrallaan.

- 53 Tältä osin on huomautettava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen tarkoituksena on panna täytäntöön yksi puitesopimuksella tavoitelluista päämääristä eli säännellä määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden perättäistä käyttöä, jota pidetään työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten mahdollisena alkusyynä, ottamalla käyttöön tietty määrä vähimmäissuojasäännöksiä, joilla pyritään estämään työntekijöiden aseman heikkeneminen (ks. tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 54 Kuten puitesopimuksen johdanto-osan toisesta kohdasta ja puitesopimuksen yleisten huomioiden 6 ja 8 kohdasta ilmenee, työpaikan pysyvyyttä pidetään nimittäin työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä, kun taas määräaikaisilla työsopimuksilla kyetään vain tietyissä olosuhteissa vastaamaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin (tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 55 Näin ollen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa veloitetaan jäsenvaltiot perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten ehkäisemiseksi ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön vähintään yksi kyseisessä lausekkeessa luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä (tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 56 Unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa sovelletaan ainoastaan silloin, kun on kyse perättäisistä määräaikaisista työsopimuksista tai -suhteista (ks. vastaavasti tuomio 22.11.2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, 41 ja 42 kohta, tuomio 26.1.2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, 45 kohta ja tuomio 22.1.2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, 70 kohta).
- 57 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdan a alakohdasta ilmenee, että siinä jätetään lähtökohtaisesti jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten tehtäväksi määrittää, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita pidetään perättäisinä (ks. vastaavasti tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 81 kohta; tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 79 kohta ja tuomio 22.1.2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, 71 kohta).
- 58 Vaikka puitesopimuksessa tarkoitettun termin ”perättäinen” konkreettisten soveltamistapojen määrittelemisen jättäminen kansallisille viranomaisille voidaan selittää sillä, että tätä alaa koskevien kansallisten lainsäädäntöjen moninaisuus on haluttu säilyttää, on kuitenkin syytä muistuttaa, että jäsenvaltioille näin jätetty harkintavalta ei ole rajaton, sillä sitä käytettäessä ei saada missään tapauksessa mennä niin pitkälle, että puitesopimuksen tavoite tai tehokas vaikutus vaarantuisivat. Kansalliset viranomaiset eivät saa käyttää tätä harkintavaltaa etenkin tavalla, joka johtaisi väärinkäytökset mahdollistamaan ja näin tämän tavoitteen vastaiseen tilanteeseen (tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 82 kohta).
- 59 Jäsenvaltioilla on velvollisuus taata unionin oikeudessa määrätyn lopputuloksen toteutuminen, mikä ilmenee SEUT 288 artiklan kolmannen kohdan lisäksi myös direktiivin 1999/70 2 artiklan ensimmäisestä kohdasta, kun sitä luetaan yhdessä kyseisen direktiivin 17 perustelukappaleen kanssa (ks. vastaavasti tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 68 kohta).
- 60 Tämän tuomion 58 kohdassa tarkoitetut jäsenvaltioille jätetyn harkintavallan rajat pätevät etenkin sellaisen avainkäsitteen kuin työsuhteiden perättäisyyttä koskevan käsitteen osalta, sillä tämä käsite on ratkaisevan tärkeä määritettäessä niiden kansallisten säännösten varsinaista soveltamisalaa, joilla puitesopimus on tarkoitus panna täytäntöön (ks. vastaavasti tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 83 kohta).
- 61 Kuten julkisasiamies totesi ratkaisuehdotuksensa 44 kohdassa lähinnä, se, että todettaisiin, ettei puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitettuja perättäisiä määräaikaisia työsuhteita ole olemassa, jo pelkästään sillä perusteella, että kyseessä oleva työntekijä, vaikka hän olisi ollut useiden nimitysten

kohteena, on työskennellyt keskeytyksettä samassa työpaikassa usean vuoden ajan ja hoitanut pysyvästi ja yhtäjaksoisesti samoja tehtäviä, kun tämän työntekijän pitkäaikainen pitäminen avoimessa virassa määräaikaisten työsuhteen perusteella johtuu siitä, ettei työnantaja ole noudattanut lakisääteistä velvollisuuttaan järjestää tietyssä määräajassa valintamenettely kyseisen avoimen viran täyttämiseksi lopullisesti ja että hänen työsuhdettaan oli tämän vuoksi jatkettu implisiittisesti aina vuosi kerrallaan, vaarantaisi tämän puitesopimuksen tavoitteen, päämäärän ja tehokkaan vaikutuksen.

- 62 Tällainen perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käsitteen rajoittava määritelmä mahdollistaisi työntekijöiden työllistämisen epävarmalla tavalla vuosien ajan (ks. analogisesti tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 85 kohta).
- 63 Lisäksi tämän saman rajoittavan määritelmän vaikutuksena saattaisi olla paitsi se, että suuri määrä määräaikaista työsuhteita tosiasiallisesti suljettaisiin direktiivillä 1999/70 ja puitesopimuksella tavoitellun työntekijöiden suojan ulkopuolelle, koska niiden tavoite menettäisi suuren osan sisällöstään, myös se, että työnantajien sallittaisiin käyttää tällaisia työsuhteita väärin pysyvien ja jatkuvien henkilöstötarpeiden täyttämiseksi.
- 64 Edellä esitetyn perusteella asiassa C-103/18 esitettyyn ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, etteivät jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voi jättää kyseisessä määräyksessä tarkoitettua käsitteen ”perättäiset määräaikaisten työsuhteiden” ulkopuolelle tilannetta, jossa työntekijä, joka on otettu palvelukseen määräaikaisten työsuhteen perusteella eli siihen saakka, kunnes vapaa virka, johon hänet on palkattu, täytettäisiin lopullisesti, on työskennellyt useiden nimitysten perusteella samassa työpaikassa keskeytyksettä usean vuoden ajan ja hoitanut pysyvästi ja yhtäjaksoisesti samoja tehtäviä, kun tämän työntekijän pitkäaikainen pitäminen tässä avoimessa virassa johtuu siitä, ettei työnantaja ole noudattanut lakisääteistä velvollisuuttaan järjestää asetetussa määräajassa valintamenettely kyseisen avoimen viran täyttämiseksi lopullisesti, minkä vuoksi hänen työsuhdettaan oli jatkettu implisiittisesti aina vuosi kerrallaan.

Asiassa C-103/18 esitetyt kolmas, neljäs ja viides kysymys ja asiassa C-429/18 esitetty ensimmäinen kysymys

- 65 Ennakkoratkaisua pyytäneet tuomioistuimet tiedustelevat asiassa C-103/18 esittämillään kolmannella, neljännellä ja viidennellä kysymyksellä ja asiassa C-429/18 esittämällään ensimmäisellä kysymyksellä, joita on tarkasteltava yhdessä, lähinnä sitä, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle ja oikeuskäytännölle, joiden mukaan määräaikaisten työsuhteiden perättäistä uudistamista pidetään oikeutettuna tämän lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuista ”perustelluista syistä” jo pelkästään sillä perusteella, että uudistamisen taustalla ovat tässä lainsäädännössä tarkoitettujen palvelukseen ottamisen perusteet eli välttämätön tarve, kiireellinen tilanne tai tilapäisten, suhdanteeseen liittyvien tai ylimääräisten hankkeiden toteuttaminen.
- 66 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee tältä osin, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu käsite ”perustellut syyt” on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan määrätylle toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan kyseisessä nimenomaisessa yhteydessä perustella perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käyttöä. Nämä olosuhteet voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi tällaiset työsuhteet on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti siitä, että jäsenvaltio pyrkii hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään (tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 67 Sitä vastoin sellainen lakiin tai asetukseen sisältyvä kansallinen säännös, jolla vain yleisesti ja abstraktisti sallitaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttäminen, ei ole tämän tuomion edellisessä kohdassa täsmennettyjen vaatimusten mukainen (tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 68 Tällaisesta puhtaasti muodollisesta säännöksestä ei voida johtaa objektiivisia ja läpinäkyviä arviointiperusteita sen tarkistamiseksi, vastaako näiden sopimusten uudistaminen todellisuudessa todellista tarvetta ja onko se sopiva ja tarpeellinen keino tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi. Tällainen säännös sisältää täten todellisen vaaran tämän tyyppisten sopimusten väärinkäytöstä, eikä se tästä syystä sovellu yhteen puitesopimuksen tavoitteen ja tehokkaan vaikutuksen kanssa (tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 69 Pääasioiden osalta on todettava, että niissä merkityksellisessä kansallisessa lainsäädännössä määritellään täsmällisesti ne edellytykset, joiden täytyessä perättäisiin määräaikaisiin työsopimuksiin tai työsuhteisiin voidaan turvautua. Tällaisia sopimuksia voidaan nimittäin käyttää puitesääntöjen 9 §:n 3 momentin nojalla tapauskohtaisesti silloin, kun kyse on tiettyjen luonteeltaan tilapäisten, suhdanteeseen liittyvien tai ylimääräisten palvelujen suorittamisesta, kun se on tarpeen terveyskeskusten pysyvän ja jatkuvan toiminnan takaamiseksi tai kun kyseessä on lyhennettyyn työaikaan liittyvien täydentävien palvelujen suorittaminen.
- 70 Tässä säännöksessä täsmennetään lisäksi, että jos samojen palvelujen suorittamiseksi toteutetaan enemmän kuin kaksi yhteensä vähintään 12 kuukauden pituista nimittämistä kahden vuoden ajanjaksolla, toimivaltaisen hallintoviranomaisen on tutkittava nimittämisten taustalla olevat syyt ja päätettävä, onko tarvetta perustaa rakenteellinen lisävirka.
- 71 Tästä seuraa, ettei pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä anneta yleistä ja abstraktia lupaa käyttää perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia, vaan siinä rajoitetaan tällaisten sopimusten tekeminen lähinnä väliaikaisten tarpeiden tyydyttämiseen.
- 72 Tässä yhteydessä on muistutettava, että työntekijän tilapäinen sijaistaminen työnantajan väliaikaisten henkilöstötarpeiden tyydyttämiseksi voi lähtökohtaisesti olla kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy (tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 73 On nimittäin todettava, että julkisen terveydenhuollon kaltaisella hallinnon alalla, jolla on palveluksessa huomattava määrä henkilöstöä, tilapäiset sijaistamiset ovat väistämättä usein tarpeen muun muassa siksi, että sairauslomalla, äitiysvapaalla, vanhempainvapaalla tai muilla vapailla olevat työntekijät ovat poissa töistä. Työntekijöiden tilapäinen sijaistaminen näissä olosuhteissa voi olla määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy, joka oikeuttaa sekä sijaishenkilöstön kanssa tehtyjen sopimusten määräaikaaisuuden että näiden sopimusten uudistamisen tarpeen mukaan, mutta kuitenkin siten, että puitesopimuksessa tätä varten määrättyjä vaatimuksia noudatetaan (tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 74 Lisäksi on huomautettava, että velvollisuus organisoida terveydenhuoltopalvelut niin, että varmistetaan jatkuva hoitohenkilökunnan jäsenten lukumäärän ja potilaiden lukumäärän vastaavuus, kuuluu julkishallinnolle, ja siihen liittyy suuri määrä tekijöitä, jotka voivat heijastaa erityistä joustavuuden tarvetta, joka tämän tuomion 68 kohdassa esiin tuodun oikeuskäytännön mukaisesti voi tällä erityisellä sektorilla puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa nähden objektiivisesti oikeuttaa perättäisten määräaikaisten työsopimusten käytön (tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 46 kohta).

- 75 Sitä vastoin ei voida todeta, että määräaikaiset työsopimukset voitaisiin uudistaa, jotta pysyvällä ja jatkuvalla tavalla suoritettaisiin terveydenhuoltoalan tehtäviä, jotka kuuluvat tavanomaisen sairaalahenkilöstön normaaliin toimintaan (tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 47 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 76 Määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiallisesti ole luonteeltaan väliaikaisia vaan pysyviä ja jatkuvia, ei ole perusteltua määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettulla tavalla siltä osin kuin tällainen määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden käyttö on välittömästi vastoin tämän puitesopimuksen perustana olevaa lähtökohtaa, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, vaikka määräaikaiset työsopimukset ovat tyyppillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa (tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 77 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan noudattaminen edellyttää siis, että konkreettisesti tarkistetaan, että määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden perättäisellä uudistamisella pyritään kattamaan väliaikaisia tarpeita eikä pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista säännöstä tosiasiallisesti käytetä työnantajan pysyvien ja jatkuvien henkilöstötarpeiden kattamiseen (tuomio 14.9.2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 78 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytäneet tuomioistuimet ovat todenneet, etteivät Sánchez Ruizin ja Fernández Álvarezin ym.:iden perättäiset nimitykset käytännössä vastanneet pelkästään Madridin itsehallintoalueen väliaikaisiin tarpeisiin vaan niillä pyrittiin kattamaan kyseisen alueen terveydenhuoltopalvelun pysyviä ja jatkuvia henkilöstötarpeita. Ennakkoratkaisupyynnöistä nimittäin ilmenee, että kanteiden nostamishetkellä kaikki nämä työntekijät olivat olleet Madridin itsehallintoalueen palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 12 vuoden ajan, että jotkut heistä olivat olleet yli 200 nimityksen kohteena ja että he suorittivat tehtäviä, jotka kuuluivat vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön tavanomaiseen toimintaan.
- 79 Tätä toteamusta tukee lisäksi se, että ennakkoratkaisua pyytäneet tuomioistuimet ovat tuoneet esiin Espanjan julkisen terveydenhuoltoalan rakenteellisen ongelman, joka ilmenee tilapäisten työntekijöiden korkeana prosentuaalisena osuutena, minkä vuoksi he ovat olennainen osa tämän sektorin toimintaa, sekä siinä, että perättäisten määräaikaisten työsuhteiden lukumäärälle ei ole asetettu enimmäismäärää ja että lakisääteistä velvollisuutta täyttää kyseisen henkilöstön tilapäisesti hoitamat toimet ottamalla palvelukseen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa olevia työntekijöitä ei ole noudatettu.
- 80 Näin ollen asiassa C-103/18 esitettyihin kolmanteen, neljanteen ja viidenteen kysymykseen ja asiassa C-429/18 esitettyyn ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle ja oikeuskäytännölle, joiden mukaan määräaikaisten työsuhteiden perättäistä uudistamista pidetään oikeutettuna tämän lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuista ”perustelluista syistä” jo pelkästään sillä perusteella, että uudistamisen taustalla ovat tässä lainsäädännössä tarkoitettujen palvelukseen ottamisen perusteet eli välttämätön tarve, kiireellinen tilanne tai tilapäisten, suhdanteeseen liittyvien tai ylimääräisten hankkeiden toteuttaminen, koska tällainen kansallinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö eivät estä kyseessä olevaa työnantajaa käytännössä vastaamasta tällaisilla uudistamisilla pysyviin ja jatkuviin henkilöstötarpeisiin.

Asiassa C-103/18 esitetty seitsemäs kysymys ja asiassa C-429/18 esitetyt toinen, kolmas, neljäs, kuudes ja seitsemäs kysymys

- 81 Ennakkoratkaisua pyytäneet tuomioistuimet tiedustelevat unionin tuomioistuimelta asiassa C-103/18 esittämällään seitsemännellä kysymyksellä ja asiassa C-429/18 esittämällään toisella, kolmannella, neljännellä, kuudennella ja seitsemännellä kysymyksellä, joita on tarkasteltava yhdessä, lähinnä sitä,

voidaanko tiettyjä Espanjan oikeudessa säädettyjä toimenpiteitä pitää puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitettuina riittävinä toimenpiteinä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi niistä.

- 82 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytäneet tuomioistuimet viittaavat erityisesti sellaisten valintamenettelyjen järjestämiseen, joiden avulla on tarkoitus täyttää lopullisesti virat, joita väliaikaisesti hoitavat määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät työntekijät, siihen, että työntekijät, jotka on väärinkäytösluonteisesti palkattu perättäisiin määräaikaisiin työsuhteisiin, muutetaan ”ei-vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseniksi”, ja perusteettomasta irtisanomisesta maksettavaa korvausta vastaavan korvauksen myöntämiseen.
- 83 On muistutettava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen, jonka tarkoituksena on panna täytäntöön yksi puitesopimuksella tavoitelluista päämääristä eli määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden perättäisen käytön sääntely, 1 kohdassa veloitetaan jäsenvaltiot ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön vähintään yksi kyseisessä lausekkeessa luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä. Nämä kolme kyseisen lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa lueteltua toimenpidettä liittyvät perusteltuihin syihin tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden enimmäiskokonaiskestoon ja niiden uudistamisten lukumäärään (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 84 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 84 Jäsenvaltioilla on tältä osin harkintavaltaa, koska ne voivat päättää toteuttaa yhden tai useampia puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa mainituista toimenpiteistä tai vaihtoehtoisesti käyttää vastaavia olemassa olevia oikeudellisia toimenpiteitä samalla kun ne ottavat aina huomioon erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeet (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 85 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 85 Näin ollen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa asetetaan jäsenvaltioille yleinen tavoite estää tällaiset väärinkäytökset mutta annetaan niiden valita keinot tämän tavoitteen saavuttamiseksi, kunhan niillä ei vaaranneta puitesopimuksen tavoitetta tai tehokasta vaikutusta (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 86 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 86 Puitesopimuksen 5 lausekkeessa ei määrätä erityisistä seuraamuksista sitä tilannetta varten, että väärinkäytöksiä todetaan tapahtuneen. Tällaisessa tapauksessa kansallisten viranomaisien tehtävänä on toteuttaa toimenpiteet, joiden on oltava oikeasuhteisia ja tämän lisäksi riittävän tehokkaita ja varoittavia, jotta niillä taataan puitesopimuksen mukaisesti annettujen sääntöjen täysi tehokkuus (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 87 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 87 Puitesopimuksen 5 lausekkeella ei näin ollen aseteta jäsenvaltioille yleistä velvollisuutta säätää määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi. Kyseisen jäsenvaltion sisäiseen oikeusjärjestykseen on kuitenkin sisällyttävä muu tehokas toimenpide perättäisten määräaikaisten työsuhteiden väärinkäytöksen estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi siitä (ks. vastaavasti tuomio 14.9.2016, Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, 39 ja 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 88 Jos perättäisiä määräaikaista työsopimuksia tai -suhteita on käytetty väärin, toimenpidettä, jolla tehokkuus- ja vastaavuusperiaatteen mukaisesti taataan työntekijöiden suojelu, on voitava soveltaa, jotta tästä väärinkäytöksestä seuraisi asianmukainen seuraamus ja jotta unionin oikeuden rikkomisen seuraukset poistettaisiin. Nimittäin direktiivin 1999/70 2 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan ”jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat jatkuvasti taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen” (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 88 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 89 On lisäksi muistutettava, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole lausua kansallisen oikeuden säännösten tulkinnasta, sillä tämä tehtävä kuuluu toimivaltaisille kansallisille tuomioistuimille, joiden on määritettävä, täyttävätkö sovellettavan kansallisen lainsäädännön säännökset puitesopimuksen 5 lausekkeen vaatimukset (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 89 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 90 Näin ollen tässä tapauksessa ennakkoratkaisua pyytäneiden tuomioistuinten on arvioitava, missä määrin kansallisen oikeuden merkityksellisten säännösten soveltamisedellytykset ja tosiasiallinen täytäntöönpano merkitsevät sitä, että tämä lainsäädäntö muodostaa riittävän toimenpiteen perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäytöksen estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi siitä (ks. analogisesti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 90 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 91 Unionin tuomioistuin voi kuitenkin ennakkoratkaisupyynnön käsitellessään tehdä täsmennyksiä ohjatakseen ennakkoratkaisua pyytäneiden tuomioistuinten arviointia asiassa (ks. analogisesti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 91 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 92 Tältä osin on todettava ensimmäiseksi, ettei mikään tämän tuomion 82 kohdassa mainituista kansallisista toimenpiteistä näytä kuuluvan johonkin puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa tarkoitetuista toimenpiteiden ryhmistä, joiden tarkoituksena on ehkäistä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttöä.
- 93 Näin ollen toiseksi on tutkittava, ovatko nämä toimenpiteet kyseisessä lausekkeessa tarkoitettuja ”vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi”.
- 94 Siltä osin kuin on ensinnäkin kyse sellaisten valintamenettelyjen järjestämisestä asetetuissa määräajoissa, joiden tarkoituksena on täyttää määräaikaisten työntekijöiden väliaikaisesti hoitamat virat lopullisesti, on huomattava, että tällaisella toimenpiteellä voidaan välttää se, että näiden työntekijöiden epävarma asema jatkuu, varmistamalla, että heidän hoitamansa virat täytetään nopeasti.
- 95 Näin ollen tällaisten menettelyjen järjestäminen asetetuissa määräajoissa on pääasioissa kyseessä olevissa tilanteissa lähtökohtaisesti omiaan estämään perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käytöstä johtuvat väärinkäytökset odotettaessa, että nämä virat täytetään lopullisesti.
- 96 Tämän täsmennyksen jälkeen on todettava ennakkoratkaisupyynnöistä ilmenevän, että nyt käsiteltävässä tapauksessa – huolimatta siitä, että pääasioissa kyseessä olevassa lainsäädännössä säädetään tällaisten menettelyjen järjestämistä koskevista täsmällisistä määräajoista – näitä määräaikoja ei todellisuudessa noudateta ja nämä menettelyt ovat harvinaisia.
- 97 Näin ollen kansallinen lainsäädäntö, jossa säädetään sellaisten valintamenettelyjen järjestämisestä, joiden tarkoituksena on täyttää määräaikaisten työntekijöiden väliaikaisesti hoitamat virat lopullisesti, sekä tätä varten asetetuista täsmällisistä määräajoista mutta jonka avulla ei voida varmistaa, että tällaisia menettelyjä todella järjestetään, ei ole omiaan estämään sitä, että asianomainen työnantaja käyttää väärin perättäisiä määräaikaisia työsuhteita. Tällainen lainsäädäntö ei myöskään sovellu asianmukaisten seuraamusten määräämiseen tällaisten työsuhteiden väärinkäytöstä ja unionin oikeuden rikkomisen seurausten poistamiseen, koska – kuten ennakkoratkaisua pyytäneet tuomioistuimet ovat todenneet – sen soveltamisella ei olisi minkäänlaista kielteistä vaikutusta kyseiselle työnantajalle.
- 98 Jollei ennakkoratkaisua pyytäneiden tuomioistuinten suorittamasta tarkistuksesta muuta johdu, tällainen lainsäädäntö ei näin ollen näytä olevan tämän tuomion 86 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettu puitesopimuksen mukaisesti annettujen sääntöjen täyden tehokkuuden takaamiseksi riittävän tehokas ja varoittava toimenpide eikä näin ollen puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitettu ”vastaava oikeudellinen toimenpide”.

- 99 Sama koskee julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavien perussääntöjen neljättä siirtymäsäännöstä, jossa säädetään hallinnon mahdollisuudesta vakiinnuttaa työvoima virkoihin, joita hoitavat väliaikaiset virkamiehet tai tilapäinen henkilöstö, valintakokeiden avulla. Ennakkoratkaisua pyytäneiden tuomioistuinten toimittamista tiedoista nimittäin ilmenee, että tässä säännöksessä säädetään vain hallinnolle kuuluvasta mahdollisuudesta, joten sillä ei ole velvollisuutta panna kyseistä säännöstä täytäntöön silloinkaan, kun on todettu, että hallinto on käyttänyt väärin perättäisiä määräaikaista työsopimuksia tai työsuhteita.
- 100 Se, että valintamenettelyjen järjestäminen tarjoaa työntekijöille, jotka on palkattu väärinkäyttöä merkitsevällä tavalla perättäisillä määräaikaistyyösuhteilla, mahdollisuuden yrittää saada pysyvä työpaikka, koska he voivat lähtökohtaisesti osallistua näihin menettelyihin, ei sitä paitsi voi vapauttaa jäsenvaltioita noudattamasta velvollisuutta säätää riittävästä toimenpiteestä asianmukaisten seuraamusten määräämiseksi perättäisten määräaikaisten työsopimusten ja työsuhteiden väärinkäytöstä. Kuten julkisasiamies totesi ratkaisuehdotuksensa 68 kohdassa lähinnä, tällaiset menettelyt, joiden lopputulos on lisäksi epävarma, ovat avoinna myös hakijoille, jotka eivät ole joutuneet tällaisen väärinkäytöksen kohteeksi.
- 101 Koska tällaisten menettelyjen järjestäminen on täysin riippumaton niistä seikoista, jotka koskevat määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä, se ei näin ollen sovellu asianmukaisten seuraamusten määräämiseen tällaisten työsuhteiden väärinkäytöstä ja unionin oikeuden rikkomisen seurausten poistamiseen. Sen avulla ei siis näytä olevan mahdollista saavuttaa puitesopimuksen 5 lausekkeella tavoiteltua päämäärää (ks. analogisesti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 94 ja 95 kohta).
- 102 Siltä osin kuin seuraavaksi on kyse sellaisten työntekijöiden, jotka on palkattu väärinkäyttöä merkitsevällä tavalla perättäisiin määräaikaistyyösuhteisiin, muuttamisesta ”ei-vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseniksi”, on riittävää todeta, että ennakkoratkaisua pyytäneet tuomioistuimet katsovat itse, ettei tällä toimenpiteellä voida saavuttaa puitesopimuksen 5 lausekkeella tavoiteltua päämäärää. Ennakkoratkaisupyynnöistä nimittäin ilmenee, ettei tämä muutos rajoita työnantajan mahdollisuutta lakkauttaa kyseisen määräaikaisten työntekijän virka tai päättää hänen tehtävänsä, kun sijaistettu työntekijä palaa tehtäviinsä. Kuten ennakkoratkaisua pyytäneet tuomioistuimet ovat lisäksi ilmoittaneet, toisin kuin silloin, kun perättäiset määräaikaistyyösuopimukset muutetaan yksityisellä sektorilla toistaiseksi voimassa oleviksi työsopimuksiksi, kyseessä olevien määräaikaisten työntekijöiden muuttaminen ”ei-vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseniksi” ei mahdollista sitä, että heillä olisi samat työehdot kuin vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevalla henkilöstöllä.
- 103 Lopuksi perusteettomasta irtisanomisesta maksettavaa korvausta vastaavan korvauksen myöntämisestä on muistutettava, että jotta korvauksen myöntäminen olisi puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitettu ”vastaava oikeudellinen toimenpide”, korvauksen myöntämisen tarkoituksena olisi oltava erityisesti korvata perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön vaikutukset (ks. vastaavasti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 94 ja 95 kohta).
- 104 Tämän tuomion 86 kohdassa mainitun unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan myönnettävän korvauksen on lisäksi oltava paitsi oikeasuhteinen myös riittävän tehokas ja varoittava, jotta sillä taataan kyseisen lausekkeen täysi tehokkuus.
- 105 Näin ollen siltä osin kuin Espanjan oikeudessa sallitaan perusteettomasta irtisanomisesta maksettavaa korvausta vastaavan korvauksen myöntäminen tilapäisessä julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäsenille, jotka ovat joutuneet kärsimään perättäisten määräaikaisten työsuhteiden väärinkäytöksestä, ennakkoratkaisua pyytäneiden tuomioistuinten tehtävänä on määrittää, onko tällainen toimenpide riittävä tällaisen väärinkäytöksen estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi siitä.

106 Edellä esitetyn perusteella asiassa C-103/18 esitettyyn seitsemänteen kysymykseen ja asiassa C-429/18 esitettyihin toiseen, kolmanteen, neljänteen, kuudenteen ja seitsemänteen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, että kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida kaikkien sovellettavien kansallisen oikeutensa sääntöjen mukaisesti, ovatko sellaisten valintamenettelyjen järjestäminen, joiden tarkoituksena on täyttää lopullisesti virat, joita ovat väliaikaisesti hoitaneet määräaikaissa työsuhteissa työskennelleet työntekijät, näiden työntekijöiden muuttaminen ”ei-vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseniksi” ja perusteettomasta irtisanomisesta maksettavaa korvausta vastaavan korvauksen myöntäminen näille työntekijöille kyseisessä määräyksessä tarkoitettuja riittäviä toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten työsuhteiden väärikkäytösten estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi niistä tai vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä.

Asiassa C-103/18 esitetty toinen kysymys

107 Asiassa C-103/18 esitetyn ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ilmenee, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee tässä asiassa esittämällään toisella kysymyksellä lähinnä, onko puitesopimusta tulkittava siten, että tilanteessa, jossa julkinen työnantaja käyttää väärin perättäisiä määräaikaista työsuhteita, se, että asianomainen työntekijä on antanut suostumuksensa näiden eri työsuhteiden luomiseen, on omiaan poistamaan tältä osin tämän työnantajan käyttäytymisen väärinkäytösluonteen, minkä vuoksi puitesopimusta ei voida soveltaa tämän työntekijän tilanteeseen.

108 Tältä osin on muistutettava, että jo puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, että puitesopimuksen soveltamisala käsitetään laajasti, koska sitä sovelletaan yleisesti ”määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsuhteita tai työsuhte, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä”. Lisäksi puitesopimuksessa tarkoitettua käsitettä ”määräaikaisten työntekijät” määritelmä, joka annetaan sen 3 lausekkeen 1 kohdassa, kattaa kaikki työntekijät siitä riippumatta, onko heidän työnantajansa julkisen vai yksityisen sektorin työnantaja ja miten heidän sopimuksensa kansallisessa oikeudessa luokitellaan (tuomio 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 67 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

109 Puitesopimusta sovelletaan näin ollen kaikkiin työntekijöihin, jotka suorittavat tehtäviä, joista heille maksetaan palkkaa, näiden työntekijöiden ja heidän työnantajansa välisen määräaikaisten työsuhteen perusteella, kunhan heillä on kansallisessa oikeudessa tarkoitettu työsuhteita tai työsuhte, ja ainoana rajoituksena on jäsenvaltioille puitesopimuksen 2 lausekkeen 2 kohdassa annettu harkintavalta päättää, sovelletaanko puitesopimusta tiettyihin työsuhte- tai työsuhderyhmiin, ja se, että puitesopimusta ei sen johdanto-osan neljännen kohdan mukaan sovelleta vuokratyöntekijöihin (ks. vastaavasti tuomio 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

110 Näistä määräyksistä ei millään tavoin ilmene, ettei puitesopimusta voitaisi soveltaa silloin, kun työntekijä on antanut suostumuksensa työsuhteensa luomiseen julkisen työnantajan kanssa.

111 Tällainen tulkinta olisi päinvastoin selvästi vastoin puitesopimuksen yhtä päämäärää, joka on – kuten tämän tuomion 53 kohdasta ilmenee – säännellä määräaikaisten työsuhteiden tai -suhteiden perättäistä käyttöä, jota pidetään työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten mahdollisena alkusynä, ottamalla käyttöön tietty määrä vähimmäissuojasäännöksiä, joilla pyritään estämään työntekijöiden aseman heikkeneminen.

112 Tämä puitesopimuksen päämäärä perustuu implisiittisesti mutta väistämättä siihen lähtökohtaan, että työntekijä voi sen vuoksi, että hän on työnantajaan nähden heikossa asemassa, joutua kärsimään siitä, että työnantaja käyttää väärin perättäisiä määräaikaista työsuhteita, vaikka näiden työsuhteiden luomisesta ja uudistamisesta olisi vapaasti sovittu.

- 113 Tämä heikompi asema voi saada työntekijän luopumaan vetoamasta nimenomaisesti oikeuksiinsa suhteessa työnantajaansa muun muassa silloin, kun oikeuksien vaatiminen voi johtaa siihen, että työnantaja ryhtyy työntekijää kohtaan sellaisiin toimenpiteisiin, että työsuhde kärsii niistä työntekijän vahingoksi (ks. vastaavasti tuomio 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, 44 ja 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 114 Näin ollen ei voida katsoa, että määräaikaisilta työntekijöiltä evättäisiin heille puitesopimuksella taattu suoja jo pelkästään sillä perusteella, että he ovat vapaaehtoisesti suostuneet perättäisten määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen, sillä muutoin kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeelta vietäisiin kokonaan tehokas vaikutus.
- 115 Kuten tämän tuomion 108 kohdassa mainitusta unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, tältä osin merkitystä ei ole sillä, että nämä työsuhteet on luotu hallinnollisilla toimilla sen vuoksi, että työnantaja on julkisyhteisö.
- 116 Edellä esitetyn perusteella asiassa C-103/18 esitettyyn toiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 2 lauseketta, 3 lausekkeen 1 kohtaa ja 5 lauseketta on tulkittava siten, että tilanteessa, jossa julkinen työnantaja käyttää väärin perättäisiä määräaikaisia työsuhteita, se, että asianomainen työntekijä on antanut suostumuksensa näiden työsuhteiden luomiseen ja/tai uudistamiseen, ei ole omiaan poistamaan tämän työnantajan käyttäytymisen väärinkäytösluonnetta tältä osin siten, ettei tätä puitesopimusta sovellettaisi tämän työntekijän tilanteeseen.

Asiassa C-103/18 esitetyt kuudes ja yhdeksäs kysymys sekä asiassa C-429/18 esitetty viides kysymys

- 117 Ennakkoratkaisua pyytäneet tuomioistuimet tiedustelevat asiassa C-103/18 esittämillään kuudennella ja yhdeksännellä kysymyksellä ja asiassa C-429/18 esittämällään viidennellä kysymyksellä, joita on tarkasteltava yhdessä, lähinnä sitä, onko unionin oikeutta tulkittava siten, että siinä veloitetaan kansallinen tuomioistuin, jonka käsiteltäväksi on saatettu työntekijän ja hänen julkisen työnantajansa välinen oikeusriita, jättämään soveltamatta kansallista lainsäädäntöä, joka ei ole puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan mukainen.
- 118 Tältä osin on muistutettava, ettei puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta ole sisällöltään ehdoton ja riittävän täsmällinen, jotta yksityiset voisivat vedota siihen kansallisessa tuomioistuimessa (ks. vastaavasti tuomio 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, 80 kohta).
- 119 Tällaiseen unionin oikeuden säännökseen tai määräykseen, jolla ei ole välitöntä oikeusvaikutusta, ei voida sellaisenaan vedota unionin oikeuden soveltamisalaan kuuluvan oikeusriidan yhteydessä sen kanssa ristiriidassa olevan kansallisen oikeuden säännöksen soveltamatta jättämiseksi (ks. analogisesti tuomio 24.6.2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, 62 kohta).
- 120 Näin ollen kansallisen tuomioistuimen ei tarvitse jättää soveltamatta sellaista kansallisen oikeutensa säännöstä, joka on ristiriidassa puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan kanssa.
- 121 Tältä osin on kuitenkin muistutettava, että kun kansalliset tuomioistuimet soveltavat kansallista oikeutta, niiden on tulkittava sitä mahdollisimman pitkälle asianomaisen direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta sillä tarkoitettu tulos saavutettaisiin ja siten noudatettaisiin SEUT 288 artiklan kolmatta kohtaa (tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 108 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 122 Kansallisen oikeuden unionin oikeuden mukaisen tulkinnan vaatimus on erottamaton osa perussopimuksella luotua järjestelmää, sillä näin kansallinen tuomioistuin voi toimivaltansa rajoissa varmistaa unionin oikeuden täyden tehokkuuden, kun se ratkaisee käsiteltäväkseen saatetun asian (tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 109 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 123 Kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tukeutua direktiivin sisältöön, kun se tulkitsee ja soveltaa asiaan liittyviä kansallisen oikeuden säännöksiä, rajoittavat tosin yleiset oikeusperiaatteet, muun muassa oikeusvarmuutta ja taannehtivuuskieltoa koskevat periaatteet, eikä se voi olla perustana kansallisen oikeuden *contra legem* -tulkinnalle (tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 110 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 124 Unionin oikeuden mukaisen tulkinnan periaate edellyttää kuitenkin, että kansalliset tuomioistuimet tekevät toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen ottamalla huomioon kansallisen oikeuden kokonaisuudessaan ja soveltamalla siinä hyväksytyjä tulkintatapoja taatakseen asianomaisen direktiivin täyden tehokkuuden ja päätyäkseen ratkaisuun, joka on direktiivillä tavoitellun päämäärän mukainen (tuomio 4.7.2006, Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 111 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 125 Edellä esitetyn perusteella asiassa C-103/18 esitettyihin kuudenteen ja yhdeksänteen kysymykseen ja asiassa C-429/18 esitettyyn viidenteen kysymykseen on vastattava, että unionin oikeutta on tulkittava siten, ettei siinä velvoiteta kansallista tuomioistuinta, jonka käsiteltäväksi on saatettu työntekijän ja hänen julkisen työnantajansa välinen oikeusriita, jättämään soveltamatta kansallista lainsäädäntöä, joka ei ole puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan mukainen.

Asiassa C-103/18 esitetty kahdeksas kysymys

- 126 Asiassa C-103/18 esittämällään kahdeksannella kysymyksellä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko unionin oikeutta tulkittava siten, että siinä asetetaan jäsenvaltioille velvollisuus säätää mahdollisuudesta tarkistaa lainvoimaisiksi tulleita palvelussuhteiden päättämistä ja nimityksiä koskevia tuomioita ja hallinnollisia toimia sekä kilpailuilmoituksia unionin oikeuden täyden vaikutuksen takaamiseksi.
- 127 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan olettamana on, että kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyden selvittäminen ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä, esittämällä unionin oikeuden tulkintaan liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. Unionin tuomioistuin voi jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän pyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkittamisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (määräys 12.6.2019, Aragón Carrasco ym., C-367/18, ei julkaistu, EU:C:2019:487, 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 128 Jotta unionin oikeutta voitaisiin tulkita siten, että tulkinta olisi kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen, kansallisen tuomioistuimen on lisäksi määritettävä esittämiinsä kysymyksiin liittyvät tosiseikat ja oikeudelliset seikat tai ainakin selostettava ne tosiseikkoja koskevat lähtökohdat, joihin nämä kysymykset perustuvat (määräys 12.6.2019, Aragón Carrasco ym., C-367/18, ei julkaistu, EU:C:2019:487, 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 129 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole mitenkään täsmentänyt, että se joutuisi pääasiassa purkamaan lainvoimaiseksi tulleen tuomion tai määräämään hallintoelimen tarkistamaan lainvoimaiseksi tulleen palvelussuhteen päättymistä tai nimittämistä koskevan päätöksen tai kilpailuilmoituksen.

- 130 Tältä osin asiassa C-103/18 esitetyn ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ja Espanjan hallituksen tässä asiassa esittämistä huomautuksista voitaisiin päätellä, että ainoa tilanne, jossa Madridin itsehallintoalue mahdollisesti joutuisi tarkistamaan lainvoimaiseksi tulleita nimittämistä tai palvelussuhteen päättymistä koskevia päätöksiä, olisi se, jossa Sánchez Ruizin perättäiset nimitykset muutettaisiin nimitykseksi vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseneksi seuraamusten määräämiseksi siitä, että tämä julkinen työnantaja on käyttänyt väärin perättäisiä määräaikaista työsuhteita. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toimittamista tiedoista ilmenee kuitenkin selvästi, että tällainen muuttaminen on Espanjan oikeuden mukaan ehdottomasti suljettu pois, koska pääsy vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön asemaan on mahdollista vasta valintamenettelyn läpäisemisen jälkeen.
- 131 Näin ollen on ilmeistä, että asiassa C-103/18 esitetystä kahdeksannesta kysymyksessä esiin tuotu ongelma on luonteeltaan hypoteettinen. Kysymys on siis jätettävä tutkimatta.

Oikeudenkäyntikulut

- 132 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevien asioiden 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 (toinen 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 5 lauseketta on tulkittava siten, etteivät jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voi jättää kyseisessä määräyksessä tarkoitetun käsitteen ”perättäiset määräaikaiset työsopimukset tai työsuhteet” ulkopuolelle tilannetta, jossa työntekijä, joka on otettu palvelukseen määräaikaisen työsuhteen perusteella eli siihen saakka, kunnes vapaa virka, johon hänet on palkattu, täytettäisiin lopullisesti, on työskennellyt useiden nimitysten perusteella samassa työpaikassa keskeytyksettä usean vuoden ajan ja hoitanut pysyvästi ja yhtäjaksoisesti samoja tehtäviä, kun tämän työntekijän pitkäaikainen pitäminen tässä avoimessa virassa johtuu siitä, ettei työnantaja ole noudattanut lakisääteistä velvollisuuttaan järjestää asetetussa määräajassa valintamenettely kyseisen avoimen viran täyttämiseksi lopullisesti, minkä vuoksi hänen työsuhdettaan oli jatkettu implisiittisesti aina vuosi kerrallaan.
- 2) Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle ja oikeuskäytännölle, joiden mukaan määräaikaisten työsuhteiden perättäistä uudistamista pidetään oikeutettuna tämän lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuista ”perustelluista syistä” jo pelkästään sillä perusteella, että uudistamisen taustalla ovat tässä lainsäädännössä tarkoitetut palvelukseen ottamisen perusteet eli välttämätön tarve, kiireellinen tilanne tai tilapäisten, suhdanteeseen liittyvien tai ylimääräisten hankkeiden toteuttaminen, koska tällainen kansallinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö eivät estä kyseessä olevaa työnantajaa käytännössä vastaamasta tällaisilla uudistamisilla pysyviin ja jatkuviin henkilöstötarpeisiin.
- 3) Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, että kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida kaikkien sovellettavien kansallisen oikeutensa sääntöjen mukaisesti, ovatko

sellaisten valintamenettelyjen järjestäminen, joiden tarkoituksena on täyttää lopullisesti virat, joita ovat väliaikaisesti hoitaneet määräaikaisissa työsuhteissa työskennelleet työntekijät, näiden työntekijöiden muuttaminen ”ei-vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseniksi” ja perusteettomasta irtisanomisesta maksettavaa korvausta vastaavan korvauksen myöntäminen näille työntekijöille kyseisessä määräyksessä tarkoitettuja riittäviä toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten työ sopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi niistä tai vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä.

- 4) Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 2 lauseketta, 3 lausekkeen 1 kohtaa ja 5 lauseketta on tulkittava siten, että tilanteessa, jossa julkinen työnantaja käyttää väärin perättäisiä määräaikaisia työsuhteita, se, että asianomainen työntekijä on antanut suostumuksensa näiden työsuhteiden luomiseen ja/tai uudistamiseen, ei ole omiaan poistamaan tämän työnantajan käyttäytymisen väärinkäytösluonnetta tältä osin siten, ettei tätä puitesopimusta sovellettaisi tämän työntekijän tilanteeseen.**
- 5) Unionin oikeutta on tulkittava siten, ettei siinä velloiteta kansallista tuomioistuinta, jonka käsiteltäväksi on saatettu työntekijän ja hänen julkisen työnantajansa välinen oikeusriita, jättämään soveltamatta kansallista lainsäädäntöä, joka ei ole direktiivin 1999/70 liitteenä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan mukainen.**

Allekirjoitukset