



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

21 päivänä marraskuuta 2018*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 1999/70/EY – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – 4 lauseke – Syrjintäkiellon periaate – Perustelut – 5 lauseke – Toimenpiteet, joilla pyritään estämään perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäytökset – Korvaus silloin, kun toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on irtisanottu objektiivisista syistä – Korvausta ei makseta, kun määräaikainen interim-työsopimus päättyy

Asiassa C-619/17,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Tribunal Supremo (ylin tuomioistuin, Espanja) on esittänyt 25.10.2017 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 3.11.2017, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Ministerio de Defensa

vastaa

Ana de Diego Porras,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: ensimmäisen jaoston puheenjohtaja J.-C. Bonichot, joka hoitaa kuudennen jaoston puheenjohtajan tehtäviä, sekä tuomarit A. Arabadjiev (esittelevä tuomari) ja C. G. Fernlund,

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

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

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

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 ja 5 lausekkeen tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Ministerio de Defensa (puolustusministeriö, Espanja) ja Ana de Diego Porras ja jossa on kyse asianosaisten välisen työsuhteen luokittelusta ja vahingonkorvauksen maksamisesta tämän työsuhteen irtisanomisen johdosta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Direktiivin 1999/70 14 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Allekirjoittaneet osapuolet ovat toivoneet saavansa aikaan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen, jossa esitetään määräaikaisiin työsopimuksiin ja työsuhteisiin liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset; ne ovat osoittaneet halunsa syrjimättömyysperiaatteen soveltamisen takaamalla parantaa määräaikaisen työn laatua ja laatia puitteet peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi.”
- 4 Direktiivin 1999/70 1 artiklan mukaan direktiivin tarkoituksena on ”panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja 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 johdanto-osan toisessa kohdassa todetaan seuraavaa:

”Tämän sopimuksen osapuolet tunnustavat, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto työnantajien ja työntekijöiden välillä. Ne tunnustavat myös, että määräaikaiset työsopimukset vastaavat tietyissä olosuhteissa sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita.”
- 7 Kyseisen johdanto-osan kolmannessa kohdassa todetaan seuraavaa:

”[Puitesopimuksessa] esitetään määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset ja tunnustetaan, että niiden yksityiskohtaisessa soveltamisessa on otettava huomioon erityiset kansalliset, alakohtaiset ja kausiluontoiset tilanteet. Sopimus kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan ja että määräaikaisia työsopimuksia käytetään sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta hyväksyttävältä pohjalta.”

- 8 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan sen tarkoituksena on yhtäältä parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen ja toisaalta laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.
- 9 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikkona on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:
- ”[Tässä sopimuksessa]
1. – – ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättymisen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella[;]
 2. – – ’vastaavalla vakituisella työntekijällä’ tarkoitetaan työntekijää, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai työsuhde ja joka työskentelee samassa työpaikassa ja samassa tai samanlaisessa työssä tai tehtävässä, ottaen huomioon pätevyys ja ammattitaito – –”
- 10 Puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, 1 kohdassa määrätään seuraavaa:
- ”Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.”
- 11 Puitesopimuksen 5 lausekkeen otsikkona on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, ja siinä määrätään seuraavaa:
- ”1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltiot 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 määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita
 - a) pidetään perättäisenä;
 - b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.”

Espanjan oikeus

- 12 Työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun toisinnon (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), joka hyväksyttiin 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654), sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikana (jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), 15 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työsopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevana taikka määräaikaisena. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä seuraavissa tapauksissa:

- a) kun työntekijä otetaan palvelukseen sellaisen määrätyn, itsenäisen tehtävän tai palvelun suorittamista varten, jolla on oma merkitys yrityksen toiminnan yhteydessä ja jonka suorittaminen, joka siitä huolimatta, että se on ajallisesti rajoitettua, kestää periaatteessa epämääräisen ajan – –
 - b) kun markkinaolosuhteet, töiden kasaantuminen tai tilausten suuri määrä sitä vaativat, myös yrityksen tavanomaisen toiminnan puitteissa – –
 - c) kun otetaan sijaisia työntekijöille, joilla on oikeus työnsä säilyttämiseen, edellyttäen, että työsopimuksessa täsmennetään sijaistetun työntekijän nimi ja sijaistamisen syy.”
- 13 Työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 3 momentin mukaan lainvastaisesti tehtyjä tilapäisiä työsopimuksia pidetään toistaiseksi voimassa olevina.
- 14 Kyseisen lain 15 §:n 6 momentin mukaan tilapäisillä ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat oikeudet kuin työntekijöillä, joilla on toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset, tämän kuitenkaan rajoittamatta sopimuksen päättymistä koskevien eri sopimusehtoihin sisältyvien erityismääräysten ja laissa koulutussopimusten osalta nimenomaisesti säädettyjen tällaisten määräysten soveltamista.
- 15 Työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Työsopimus päättyy seuraavissa tilanteissa:

– –

- b) syistä, jotka on pätevästi ilmoitettu työsopimuksessa, elleivät ne merkitse työnantajan taholta ilmeistä oikeuden väärinkäyttöä;
- c) kun sovittu aika on päättynyt tai sopimuksen kohteena ollut työ tai palvelu on suoritettu. Kun työsopimus päättyy, työntekijällä on interimidad-sopimuksia ja koulutussopimuksia lukuun ottamatta oikeus saada korvaus, joka vastaa suhteellisesti 12 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta, tai mahdollisesti alalla sovellettavan erityisen lainsäädännön mukainen korvaus.

– –

- l) lainmukaisista objektiivisista syistä.

– –”

- 16 Työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n mukaan objektiivisia syitä, joiden perusteella työntekijä voidaan irtisanoa, ovat työntekijän soveltumattomuus kyseiseen työhön, joka on ilmennyt tai aiheutunut hänen yrityksessä aloittamisensa jälkeen; työntekijän puuttuva mukautumiskyky hänen työhönsä liittyviin kohtuullisiin teknisiin muutoksiin; taloudelliset, tekniset tai organisaatioon taikka

tuotantoon liittyvät syyt, kun poistettavien työpaikkojen lukumäärä on pienempi kuin se, joka vaaditaan työsopimusten irtisanomisen luokitteluksi työntekijöiden joukkovähentämiseksi; tietyin edellytyksin toistuvat poissaolot työstä, vaikka ne olisivatkin perusteltuja.

- 17 Työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdan mukaan työsopimuksen voimassaolon päättymisen kyseisen lain 52 §:ssä tarkoitetuista syistä aiheuttaa sen, että työntekijälle maksetaan kirjallisen ilmoituksen antamishetkellä korvaus, jonka määrä vastaa 20 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta ja joka lasketaan alle vuoden kestoisilta työskentelyjaksoilta suhteellisenä osuutena työskentelykuukausien määrästä, yhteensä enintään 12 kuukausipalkkaa.
- 18 Työntekijöiden asemasta annetun lain 56 §:n 1 momentin nojalla päätettäessä työsopimus sääntöjenvastaisesti työnantajan on joko otettava työntekijä takaisin yrityksen palvelukseen tai maksettava korvaus, jonka määrä vastaa 33 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta.
- 19 Työntekijöiden asemasta annetun lain määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvän 15 §:n soveltamisesta 18.12.1998 annetun kuninkaan asetuksen 2720/1998 (Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada; BOE nro 7, 8.1.1999, s. 568) 4 §:n 1 momentissa määritellään interimidad-sopimus sopimukseksi, joka tehdään yrityksen sellaisen työntekijän sijaistamiseksi, jolla on oikeus työnsä säilyttämiseen lain, työehtosopimuksen tai erillisen sopimuksen perusteella, taikka toimen tilapäiseksi hoitamiseksi sen lopullista täyttämistä varten järjestettävän valinta- tai ylentämismenettelyn ajaksi.
- 20 Kyseisen kuninkaan asetuksen 4 §:n 2 momentin mukaan sopimuksessa on yksilöitävä sijaistettu työntekijä ja sijaistamisen syy taikka toimi, joka täytetään lopullisesti valinta- tai ylentämismenettelyn jälkeen. Interinidad-sopimuksen kesto vastaa sijaistetun työntekijän, jolla on oikeus säilyttää työpaikkansa, poissaolon pituutta. Sellaisen interimidad-sopimuksen kesto, joka on tehty toimen tilapäiseksi täyttämiseksi toimen lopullista täyttämistä koskevan valinta- tai ylentämismenettelyn ajaksi, vastaa aikaa, jonka kyseinen menettely kestää. Se ei voi olla kolmea kuukautta pidempi, eikä samassa tarkoituksessa voida tehdä uutta sopimusta sen jälkeen, kun mainittu enimmäiskesto on ylitetty. Kun kyse on valintamenettelyistä, joita julkiset viranomaiset toimen täyttämiseksi järjestävät, sopimusten kesto vastaa mainittujen menettelyjen kestoja, siten kuin niitä koskevissa erityissäännöksissä on säädetty.
- 21 Kyseisen kuninkaan asetuksen 8 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Määräaikaiset sopimukset päättyvät kumman tahansa sopimuspuolen ilmoituksesta seuraavien syiden vuoksi:

– –

- c) interimidad-sopimus päättyy, kun jokin seuraavista syistä ilmenee:
- 1) sijaistettu työntekijä palaa työhön
 - 2) työhön paluulle asetettu lainmukainen tai sopimusperusteinen määräaika päättyy
 - 3) syytä, joka antoi aiheen toimen säilyttämiseen, ei enää ole
 - 4) kolmen kuukauden määräajan kulumisen toimien lopulliseksi täyttämiseksi järjestettävien valinta- tai ylentämismenettelyjen yhteydessä tai valintamenettelyjen soveltamiseen julkisissa viranomaisissa liittyvän määräajan kulumisen.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 22 Ana de Diego Porras työskenteli vuoden 2003 helmikuusta lähtien useiden interimidad-työsopimusten perusteella sihteerinä puolustusministeriön eri yksiköissä. Viimeisimmän, 17.8.2005 tehdyn interimidad-työsopimuksen tarkoituksena oli sijaistaa Mayoral Fernándezia, joka oli vapautettu täysipäiväisesti työvelvoitteistaan ammattiyhdistystehtävien hoitamiseksi.
- 23 Valtiontalouden vakauttamisesta ja kilpailukyvystä 13.7.2012 annetun kuninkaan asetuksen 20/2012 (Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; BOE nro 168, 14.7.2012, s. 50428) mukaisesti Mayoral Fernándezin vapautus työtehtävistä peruutettiin.
- 24 De Diego Porrasta kehoitettiin 13.9.2012 päivätyllä kirjeellä saapumaan allekirjoittamaan hänen työnsopimuksensa irtisanomisilmoitus 30.9.2012 alkavien vaikutuksien, jotta Mayoral Fernández voi palata takaisin työhönsä 1.10.2012 lähtien.
- 25 De Diego Porras nosti 19.11.2012 Juzgado de lo Social n° 1 de Madridissa (Madridin työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin nro 1, Espanja) kanteen, jolla hän riitautti sekä työnsopimuksensa laillisuuden että sen irtisanomisedellytykset.
- 26 Koska de Diego Porrasin vaatimus hylättiin 10.9.2013 tehdyllä ratkaisulla, hän teki valituksen Tribunal Superior de Justicia de Madridiin (Madridin itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja), jossa hän väitti, että interimidad-työsopimukset, joiden puitteissa hänet on otettu palvelukseen, on tehty lainvastaisesti ja että ne on luokiteltava uudelleen ”toistaiseksi voimassa oleviksi työnsopimuksiksi”. Näin ollen tällaisen sopimuksen irtisanominen merkitsi de Diego Porrasin mukaan perusteetonta irtisanomista ja johti sellaisen korvauksen maksamiseen, jonka määrä vastasi 33 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta.
- 27 Tribunal Superior de Justicia de Madrid esitti 9.12.2014 tekemällään päätöksellä, joka saapui unionin tuomioistuimeen 22.12.2014, SEUT 267 artiklaan perustuvan ennakkoratkaisupyynnön.
- 28 Mainituksessa päätöksessä todettiin yhtäältä, että de Diego Porrasin palvelukseen ottaminen interimidad-työnsopimuksella on voimassa olevista kansallisista säännöksistä johtuvien vaatimusten mukaista, ja toisaalta, että mainitulla henkilöllä puolustusministeriön kanssa olleen työsuhteen päättäminen oli lainmukainen.
- 29 Tribunal Superior de Justicia de Madridilla oli kuitenkin epäilyksiä de Diego Porrasin oikeudesta vaatia korvauksen maksamista hänen työnsopimuksensa irtisanomisen perusteella. Mainittu tuomioistuin katsoi, että Espanjan oikeudessa kohdellaan toistaiseksi voimassa olevan työnsopimuksen tehneitä työntekijöitä ja määräaikaisten työnsopimuksen tehneitä työntekijöitä eri tavoin työehtojen osalta, siltä osin kuin työnsopimuksen objektiivisiin syihin perustuvassa laillisen irtisanomisen tapauksessa maksettu korvaus on ensin mainittujen osalta 20 päivän palkka palvelusvuotta kohden ja viimeksi mainittujen osalta vain 12 päivän palkka palvelusvuotta kohden. Tämä erilainen kohtelu oli kyseisen tuomioistuimen mukaan vielä selvempää, sikäli kuin kyse on interimidad-työnsopimuksen perusteella palvelukseen otetuista työntekijöistä, joille ei myönnetä kansallisessa lainsäädännössä mitään korvausta, jos sopimus päättyy laillisesti.
- 30 Koska mikään asiallinen syy ei oikeuttanut tällaista erilaista kohtelua, Tribunal Superior de Justicia de Madridilla oli epäilyksiä kyseessä olevien Espanjan säännösten yhteensoveltuvuudesta puitesopimuksen lausekkeessa 4 vahvistetun määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välisen syrjintäkiellon kanssa, sellaisena kuin sitä on tulkittu unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä.
- 31 Mainittu tuomioistuin esitti unionin tuomioistuimelle neljä ennakkoratkaisukysymystä kyseisen lausekkeen tulkinnasta.

- 32 Unionin tuomioistuin vastasi 14.9.2016 antamallaan tuomiolla de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), että mainittua lauseketta on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa evätään työsopimuksen irtisanomiseen perustuva korvaus työntekijältä, joka on otettu palvelukseen interimidad-työsopimuksella, kun taas siinä sallitaan tällaisen korvauksen myöntäminen muun muassa vastaaville vakituksille työntekijöille.
- 33 Tribunal Superior de Justicia de Madrid katsoi 5.10.2016 antamassaan tuomiossa muun muassa, että sekä de Diego Porrasin palvelukseenotto interimidad-työsopimuksella että hänellä puolustusministeriön kanssa olleen työsuhteen päättäminen olivat sovellettavan espanjalaisen säännösten mukaisia mutta että kyseinen säännöstö on kuitenkin syrjivä ja että 14.9.2016 annetun tuomion de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683) mukaisesti asianomaiselle henkilölle on myönnettävä määrältään 20 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta vastaava korvaus, joka Espanjan oikeuden mukaan aiheutuu taloudellisista, teknisistä, organisatorisista tai tuotannollisista syistä johtuvasta irtisanomisesta.
- 34 Puolustusministeriö teki tästä ensimmäisestä tuomiosta kassaatiovalituksen Tribunal Supremoon (ylin tuomioistuin, Espanja) oikeuskäytännön yhdenmukaistamiseksi.
- 35 Viimeksi mainittu tuomioistuin katsoo, että de Diego Porrasin tilanne oli kiistatta rinnastettavissa vakituksen työntekijän tilanteeseen erityisesti hänen hoitamiensa tehtävien kannalta arvioituna.
- 36 Tribunal Supremo katsoo kuitenkin, että vaikka kyseessä oleva määräaikainen työntekijä hoiti samoja tehtäviä kuin vastaavat vakituiset työntekijät, määräaikaisen työsopimuksen päättymisestä maksettavaa korvausta ei voida rinnastaa korvaukseen, joka maksetaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisesta jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitetusta syystä, koska toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ei voi päättyä ajanjakson päättymisen tai edellytyksen täyttymisen johdosta.
- 37 Työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädettyä laillista korvausta, jonka määrä vastaa 20 päivän palkkaa kultakin yrityksen palveluksessa työskennellyltä vuodelta, sen sijaan sovelletaan työsopimuksen päättämiseen jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitetusta syystä riippumatta siitä, oliko kyseinen työsopimus määräaikainen vai vakituinen. Täten määräaikaisia työntekijöitä ja vakituksia työntekijöitä kohdellaan Tribunal Supremoon mukaan samalla tavoin, jos heidän työsuhteensa päättämisen syy on sama.
- 38 Näissä olosuhteissa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei havaitse 14.9.2016 annetun tuomion de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683) 21 kohdassa mainittua erilaista kohtelua.
- 39 Kyseisestä tuomiosta seuraa Tribunal Supremoon mukaan, että kaikista mahdollisista työsuhteen purkamisista pitäisi säätää sama korvaus, eli korvaus, jonka määrä vastaa 20 päivän palkkaa kultakin yrityksen palveluksessa työskennellyltä vuodelta, vaikka kyse voi olla erittäin erilaisista tilanteista.
- 40 Tämä korvaus pitäisi näin myöntää sekä interimidad-sopimusten että muiden määräaikaisten työsopimusten voimassaolon päättyessä, millä poistettaisiin näiden kahden määräaikaisten sopimusten ryhmän väliltä ero, jonka Espanjan lainsäätäjä on ottanut käyttöön työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdalla, jossa säädetään sellaisen korvauksen maksamisesta, jonka määrä vastaa 12 päivän palkkaa kultakin yrityksen palveluksessa työskennellyltä vuodelta, muiden määräaikaisten työsopimusten kuin interimidad-sopimusten voimassaolon päättyessä.
- 41 Tällä erolla ei kuitenkaan mainitun tuomioistuimen mukaan vaaranneta määräaikaisten työsopimusten ja toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten välistä tasapainoa.

- 42 Näiden seikkojen valossa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, onko määräaikaisen työsopimuksen voimassaolon päättymisen väistämättä johdettava korvauksen maksamiseen, ja jos on, onko tämä korvaus määritettävä samalla tavoin kuin korvaus, joka maksetaan muissa työsopimuksen päättymistapauksissa.
- 43 Kyseinen tuomioistuin täsmentää vielä, että sen epäilykset eivät niinkään liity määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välisen erilaisen kohtelun olemassaoloon, vaan paremminkin kysymykseen siitä, onko Espanjan oikeudessa – sikäli kuin siinä säädetään korvauksen maksamisesta määräaikaisen työsopimuksen, lukuun ottamatta interimidad-sopimuksia, voimassaolon päättyessä – säädetty puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitetusta toimenpiteestä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön estämiseksi ainoastaan muita määräaikaista työsopimuksia kuin interimidad-sopimuksia varten.
- 44 Työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa säädetty korvaus, jonka määrä vastaa 12 päivän palkkaa kultakin yrityksen palveluksessa työskennellyltä vuodelta, nimittäin otettiin käyttöön 2.3.2001 annetulla kuninkaan asetuksella 5/2001 (Real Decreto-ley 5/2001) ja kiireellisistä toimenpiteistä työmarkkinoiden muuttamiseksi työpaikkojen lisäämiseksi ja työskentelyolojen parantamiseksi 9.7.2001 annetulla lailla 12/2001 (ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad), jotka annettiin direktiivin 1999/70 saattamiseksi osaksi Espanjan oikeusjärjestystä. Interinidad-sopimusten nojalla palvelukseen otetut henkilöt on kuitenkin nimenomaisesti suljettu tämän korvauksen ulkopuolelle.
- 45 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan voidaan katsoa, että kyseinen korvaus – huolimatta siitä, ettei se ole yhteydessä perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttämiseen – muodostaa toimenpiteen, jolla pyritään noudattamaan puitesopimuksen 5 lausekkeeseen perustuvia velvoitteita ja edesauttamaan työsuhteiden pysyvyyttä.
- 46 Tässä yhteydessä esiin nousee kysymys siitä, voiko Espanjan lainsäätäjä jättää interimidad-sopimusten nojalla palvelukseen otetut henkilöt kyseisen korvauksen ulkopuolelle rikkomatta mainittua 5 lauseketta.
- 47 Kansallinen tuomioistuin katsoo, että 14.9.2016 annetusta tuomiosta Martínez Andrés ja Castrejana López (C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680) seuraa tältä osin, että jäsenvaltio ei voi puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan mukaisia velvoitteitaan täyttäessään säätää erilaisista oikeudellisista järjestelmistä eri henkilöryhmille.
- 48 Koska interimidad-sopimus kuitenkin koskee kahta työntekijää, eli sijaistavaa ja sijaistettavaa työntekijää, se eroaa muunlaisista määräaikaisista työsopimuksista. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää tästä, että vaikka työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa säädetyllä korvauksella voi olla ennaltaehkäisevä vaikutus työnantajaan, joka haluaa vähentää henkilöstöään helposti, tämän korvauksen vaikutus interimidad-sopimukseen ei kuitenkaan ole sama, koska niiden voimassaolon päättyminen ei johda henkilöstön vähenemiseen.
- 49 Tässä tilanteessa Tribunal Supremo on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Onko [puitesopimuksen] 4 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa ei säädetä minkäänlaisesta korvauksesta, kun kyse on sellaisen interimidad-sopimuksen päättymisestä, joka on tehty sellaisen työntekijän sijaistamiseksi, jonka oikeus työpaikkaan säilyy, silloin kun työsuhteen päättyminen johtuu siitä, että sijaistettu työntekijä palaa takaisin työhönsä, ja jossa kuitenkin säädetään tällaisesta korvauksesta tapauksissa, joissa työsopimuksen päättyminen johtuu muista lailla määritellyistä syistä?

- 2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi, kuuluuko puitesopimuksen 5 lausekkeen soveltamisalaan Espanjan lainsäätäjän toteuttaman kaltainen toimenpide, jonka mukaan työntekijälle on maksettava tilapäistä työtä koskevan sopimuksen päättyessä korvaus, joka vastaa 12 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta, silloinkin kun tällaisia tilapäistä työtä koskevia sopimuksia on tehty vain yksi?
- 3) Jos toiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko puitesopimuksen 5 lausekkeen vastaiseksi katsottava säännös, jossa määräaikaisille työntekijöille tunnustetaan sopimuksen päättyessä oikeus korvaukseen, joka vastaa 12 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta, mutta jossa oikeutta tällaiseen korvaukseen ei ole tunnustettu määräaikaisille työntekijöille, jotka ovat tehneet *interinidad*-sopimuksen sellaisen työntekijän sijaistamiseksi, jonka oikeus työpaikkaan säilyy?”
- 50 Kansallinen tuomioistuin myös pyytää unionin tuomioistuinta käsittelemään asian unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 105 artiklan 1 kohdan mukaisessa nopeutetussa menettelyssä tai antamaan asian käsittelylle etusijan ja erityisesti käsittelemään asian ennen asiaa C-574/16, Grupo Norte Facility, ja asiaa C-677/16, Montero Mateos.
- 51 Unionin tuomioistuimen presidentti hylkäsi 20.12.2017 antamalla määräyksellä de Diego Porras (C-619/17, ei julkaistu, EU:C:2017:1025) Tribunal Supremon pyynnön esillä olevan asian käsittelemiseksi nopeutetussa menettelyssä.
- 52 Unionin tuomioistuin (suuri jaosto) totesi 5.6.2018 antamassaan tuomiossa Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393) pääpiirteissään, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa ei säädetä minkään korvauksen maksamisesta työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen *interinidad*-sopimuksen kaltaisilla määräaikaisilla työsopimuksilla, jotka on tehty toimen tilapäiseksi hoitamiseksi sen lopullista täyttämistä varten järjestettävän valinta- tai ylennysmenettelyn ajaksi, sen ajan päättyessä, joksi nämä sopimukset on tehty, kun taas korvaus myönnetään vakituisille työntekijöille, kun heidän työsopimuksensa sanotaan irti objektiivisesta syystä.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

- 53 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii ensimmäisellä kysymyksellään selvittämään, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa ei säädetä minkään korvauksen myöntämisestä työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen sellaisten – pääasiassa kyseessä olevan *interinidad*-sopimuksen kaltaisten – määräaikaisten työsopimusten perusteella, jotka on tehty sellaisen työntekijän sijaistamiseksi, jonka oikeus työpaikkaan säilyy, näiden sopimusten voimassaoloajan päättyessä, kun taas korvaus myönnetään vakituisille työntekijöille sanottaessa heidän työsopimuksensa irti objektiivisesta syystä.
- 54 Todettakoon tässä yhteydessä aluksi, että puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan sanamuodon mukaan yhtenä sen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen. Samoin puitesopimuksen johdanto-osan kolmannessa kohdassa täsmennetään, että sopimus ”kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan”. Direktiivin 1999/70 14 perustelukappaleessa todetaan, että puitesopimuksen tavoitteena on muun muassa parantaa määräaikaisen työn laatua vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan taata syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen (tuomio 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 55 Puitesopimuksella ja erityisesti sen 4 lausekkeella pyritään soveltamaan tätä periaatetta määräaikaisiin työntekijöihin sen estämiseksi, että työnantaja käyttää tämäntyyppisiä työsuhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty vakituksille työntekijöille (tuomio 5.6.2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 56 Kun otetaan huomioon puitesopimuksen tavoitteet, puitesopimuksen 4 lausekkeen on katsottava ilmentävän unionin sosiaalioikeuden periaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti (tuomio 5.6.2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 57 On muistettava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan määräaikaisia työntekijöitä ei saa työehtojen osalta kohdella epäedullisemmin kuin vastaavia vakituksia työntekijöitä pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei erilaiseen kohteluun ole asiallisia syitä.
- 58 Nyt käsiteltävässä asiassa on ensinnäkin todettava, että koska de Diego Porrasin työsopimuksessa määrättiin, että se päättyy tietyn tapahtuman ilmaantuessa eli silloin, kun sijaistettu työntekijä palaa työhönsä, ensin mainittua on pidettävä puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuna määräaikaisena työntekijänä.
- 59 Toiseksi on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen korvaus, joka myönnetään työntekijälle hänen työntantajansa sitovan työsopimuksen irtisanomisen vuoksi, kuuluu puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun työehtojen käsitteen soveltamisalaan (ks. vastaavasti tuomio 5.6.2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 44–48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 60 Kolmanneksi on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan syrjintäkiellon periaate, josta puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta on erityinen ilmaus, edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tapauksia ei kohdella eri tavalla ja että erilaisia tapauksia ei kohdella samalla tavalla, ellei tällaista eroa voida objektiivisesti perustella (tuomio 5.6.2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 61 Tältä osin syrjintäkiellon periaate on pantu täytäntöön ja konkretisoitu puitesopimuksella yksinomaan toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa olevien määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaisen kohtelun osalta (tuomio 5.6.2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 50 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 62 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että jotta voidaan arvioida, tekevätkö kyseessä olevat henkilöt puitesopimuksessa tarkoitetulla tavalla samaa tai samanlaista työtä, on puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdan ja 4 lausekkeen 1 kohdan mukaisesti selvítettävä, voidaanko näiden henkilöiden tilanteita pitää toisiinsa rinnastettavina, kun otetaan huomioon kaikki tekijät, kuten työn luonne, koulutusta koskevat edellytykset ja työehdot (tuomio 5.6.2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 63 Nyt käsiteltävässä asiassa kansallisen tuomioistuimen, joka ainoana on toimivaltainen arvioimaan tosiseikkoja, on määritettävä, oliko de Diego Porrasin tilanne silloin, kun puolustusministeriö otti hänet palvelukseensa määräaikaisen työsopimuksen nojalla, rinnastettavissa sellaisten vakituisten työntekijöiden tilanteeseen, jotka tämä sama työnantaja oli ottanut palvelukseensa saman ajanjakson aikana (ks. analogisesti tuomio 5.6.2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 52 kohta).
- 64 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevista seikoista ilmenee tosin, että kun de Diego Porras otettiin puolustusministeriön palvelukseen *interinidad*-sopimuksella, hän hoiti samoja sihteeristötehtäviä kuin työntekijä, jonka sijaisena hän toimi.

- 65 Ellei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen lopullisesta arvioinnista kaikkien asiassa merkityksellisten tekijöiden perusteella muuta ilmene, on näin ollen katsottava, että de Diego Porrasin kaltaisen määräaikaisen työntekijän tilanne oli rinnastettavissa sellaisen vakituisen työntekijän tilanteeseen, jonka puolustusministeriö oli ottanut palvelukseensa hoitamaan samoja sihteeristötehtäviä.
- 66 Täten neljänneksi on varmistettava, onko olemassa objektiivinen syy, joka oikeuttaa sen, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen interimidad-sopimuksen päättyminen ei johda minkään korvauksen maksamiseen kyseessä olevalle määräaikaiselle työntekijälle, kun taas vakituinen työntekijä saa korvauksen, kun tämä irtisanotaan jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitettusta syystä.
- 67 Tästä on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu käsite ”asialliset syyt” on ymmärrettävä siten, ettei siinä sallita, että määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välistä erilaista kohtelua perustellaan sillä seikalla, että erilaisesta kohtelusta säädetään lain tai työehtosopimuksen kaltaisissa yleisissä ja abstrakteissa oikeussäännöissä (tuomio 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 68 Mainittu käsite edellyttää niin ikään vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan, että todettua erilaista kohtelua voidaan perustella sillä, että on olemassa kyseessä olevalle työehdolle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia seikkoja siinä erityisessä asiayhteydessä, johon työehto kuuluu, ja näin on oltava objektiivisten ja läpinäkyvien arviointiperusteiden perusteella, jotta voidaan varmistaa, että kyseinen erilainen kohtelu vastaa todellista tarvetta, että sillä voidaan saavuttaa asetettu tavoite ja että se on tätä varten tarpeellinen. Tällaiset seikat voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden hoitamiseksi kyseiset määräaikaiset sopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti jäsenvaltion toiminnasta, kun se pyrkii perusteltuun sosiaalipoliittiseen päämäärään (tuomio 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 69 Nyt käsiteltävässä asiassa Espanjan hallitus vetoaa eroon, joka on ominaista sille asiayhteydelle, johon työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa tarkoitettujen määräaikaisten sopimusten päättymisen syyt liittyvät, kuten interimidad-sopimuksen määräajan päättyminen, verrattuna asiayhteyteen, jossa on säädetty korvauksen maksamisesta irtisanomistapauksessa mainitun lain 52 §:ssä tarkoitetuista syistä, kuten taloudelliset, tekniset taikka työnantajan organisaatioon tai tuotantoon liittyvät syyt, kun poistettavien työpaikkojen lukumäärä on pienempi kuin se, joka vaaditaan siihen, että työsopimusten irtisanominen luokitellaan työntekijöiden joukkovähentämiseksi. Selittäääkseen pääasiassa kyseessä olevan erilaisen kohtelun Espanjan hallitus korostaa lähinnä sitä, että ensin mainitussa tilanteessa työsuhde katkeaa sellaisen tapahtuman ilmaantuessa, joka on työntekijän ennalta arvattavissa määräaikaisen työsopimuksen tekohetkellä, mikä vastaa juuri pääasian tilannetta, jossa interimidad-sopimus päättyy, kun sijaistettu työntekijä palaa työhönsä. Toisessa tapauksessa sitä vastoin työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetyn korvauksen maksamisen perusteena on tahto kompensoida työsuhteen jatkumista koskevien työntekijän legitiimien odotusten pettämistä, joka aiheutuu, kun hänet irtisanotaan jostakin mainitun lain 52 §:ssä tarkoitettusta syystä.
- 70 Tästä on todettava, että de Diego Porrasin interimidad-työsopimuksen päättyminen siitä syystä, että sijaistettu työntekijä palasi työhönsä, kuuluu tosiasialliselta ja juridiselta kannalta merkittävästi erilaiseen asiayhteyteen kuin tapaus, jossa vakituisen työntekijän työsopimus irtisanotaan jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitettusta syystä.
- 71 Puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa olevasta määräaikaisen sopimuksen käsitteen määritelmästä johtuu, että tällaisen sopimuksen vaikutukset lakkaavat tulevaisuuden osalta siinä mainitun ajan päättyessä, ja tämä aika voi määräytyä tietyn tehtävän loppuun saattamisen, tietyn päivämäärän

umpeutumisen taikka – kuten nyt käsiteltävässä asiassa – tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella. Siten määräaikaisen työsopimuksen sopimuspuolet tietävät jo kyseisen sopimuksen tekemisestä lähtien päivämäärän tai tapahtuman, joka määrittää sen päättymisen. Tämä ajankohta rajaa työsuhteen keston ilman, että sopimuspuolten olisi ilmaistava tätä koskeva tahtonsa mainitun sopimuksen tekemisen jälkeen (tuomio 5.6.2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 60 kohta).

- 72 Sitä vastoin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä säädetyistä syistä työnantajan aloitteesta johtuu sellaisten seikkojen ilmaantumisesta, joista ei ollut sovittu sopimuksen tekopäivänä ja jotka horjuttavat työsuhteen normaalia kulkua (tuomio 5.6.2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 61 kohta). Kuten tämän tuomion 69 kohdassa esiin tuoduista Espanjan hallituksen selityksistä ilmenee, työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa edellytetään tällaisessa tapauksessa, että irtisanotulle työntekijälle maksetaan 20 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta vastaava korvaus, jotta kompensoitaisiin juuri työsuhteen ennalta arvaamaton katkeaminen tällaisesta syystä ja siten mainitun suhteen vakautta koskevien työntekijän legitiimien odotusten pettäminen.
- 73 Viimeksi mainitussa tapauksessa Espanjan lainsäädännössä ei kohdella eri tavoin määräaikaisia ja vastaavia vakituisia työntekijöitä, sillä työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetään työntekijän hyväksi lakisääteisestä korvauksesta, joka vastaa 20 päivän palkkaa kultakin yrityksessä täyttyneeltä palvelusvuodelta riippumatta siitä, onko hänen työsopimuksensa määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva.
- 74 Näin ollen on katsottava, että työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetyn irtisanomiskorvauksen erityinen kohde sekä se erityinen asiayhteys, jossa mainittu korvaus maksetaan, ovat objektiivinen syy, joka oikeuttaa kyseessä olevan erilaisen kohtelun.
- 75 Edellä esitettyjen seikkojen perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa ei säädetä minkään korvauksen myöntämisestä työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen sellaisten – pääasiassa kyseessä olevan *interinidad*-sopimuksen kaltaisten – määräaikaisten työsopimusten perusteella, jotka on tehty sellaisen työntekijän sijaistamiseksi, jonka oikeus työpaikkaan säilyy, näiden sopimusten voimassaoloajan päättyessä, kun taas korvaus myönnetään vakituksille työntekijöille sanottaessa heidän työsopimuksensa irti objektiivisesta syystä.

Toinen kysymys

Tutkittavaksi ottaminen

- 76 Espanjan hallitus väittää, että toinen kysymys ei ole merkityksellinen pääasian oikeudenkäynnin ratkaisun kannalta. Sen mukaan puitesopimuksen 5 lauseke koskee ainoastaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttöä ja tilanteita, joissa on rikottu lakia. Käsiteltävässä oikeusriidassa ei ole kyse määräaikaisten työsopimusten vilpillisestä käytöstä eikä myöskään tällaisten sopimusten väärinkäytöstä. Pääasian oikeudenkäynnissä on lisäksi kyse vain yhdestä määräaikaisesta työsopimuksesta.
- 77 Tässä yhteydessä on muistettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan olettamana on, että kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyyden 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 tulkitsemisella 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 (tuomio 27.6.2018, Altiner ja Ravn, C-230/17, EU:C:2018:497, 22 kohta).

- 78 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että de Diego Porras työskenteli vuoden 2003 helmikuusta lähtien useiden interimidad-työsopimusten perusteella sihteerinä puolustusministeriön eri yksiköissä.
- 79 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdan a alakohdasta ilmenee tältä osin, että jäsenvaltioiden on määritettävä, millä edellytyksillä määräaikaista työsuhteita pidetään perättäisinä.
- 80 Kansallisten säännösten tulkinta kuuluu kuitenkin kansallisten tuomioistuinten yksinomaiseen toimivaltaan (ks. vastaavasti tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 32 kohta).
- 81 Tässä tilanteessa ei ole ilmeisen selvää, että kansallisen tuomioistuimen toisessa kysymyksessään pyytämällä puitesopimuksen 5 lausekkeen tulkinnalla ei ole mitään yhteyttä pääasian oikeudenkäynnin asian tosiseikkoihin tai kohteeseen tai että mainittu kysymys koskee luonteeltaan hypoteettista ongelmaa.
- 82 Toinen kysymys on siten otettava tutkittavaksi.

Asiakysymys

- 83 Toisella kysymyksellään kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen toimenpide, jonka mukaan työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen tietyillä määräaikailla työsuhteilla, on maksettava korvaus näiden sopimusten voimassaoloajan päättyessä, muodostaa toimenpiteen, jolla pyritään estämään se ja tarvittaessa määräämään seuraamuksia siitä, että perättäisiä määräaikaista työsuhteita käytetään väärin, tai mainituissa määräyksissä tarkoitetun vastaavan oikeudellisen toimenpiteen.
- 84 Tästä on muistutettava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen, jonka tarkoituksena on panna täytäntöön yksi puitesopimuksella tavoitelluista päämääristä eli määräaikaisten työsuhteiden 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 työsuhteen tai työsuhteen uudistamista varten, perättäisten määräaikaisten työsuhteiden tai -suhteiden enimmäiskokonaiskeston ja niiden uudistamisten lukumäärään (tuomio 14.9.2016, Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 85 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 ottamalla aina huomioon erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeet (tuomio 7.3.2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 86 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 7.3.2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 87 Puitesopimuksen 5 lausekkeessa ei määrätä erityisistä seuraamuksista sitä tilannetta varten, että väärinkäytöksiä kaikesta huolimatta todetaan tapahtuneen. Tällaisessa tapauksessa kansallisten viranomaisten tehtävänä on toteuttaa toimenpiteet, joiden on oltava oikeasuhteisia ja tämän lisäksi riittävän tehokkaita ja ennalta ehkäiseviä, jotta niillä voidaan taata puitesopimuksen mukaisesti annettujen sääntöjen täysi tehokkuus (tuomio 14.9.2016, Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 88 Jos perättäisiä määräaikaista työsopimuksia tai -suhteita on käytetty väärin, toimenpidettä, jolla tehokkuus- ja vastaavuusperiaatteen mukaisesti taataan työntekijöiden suojeleminen, on voitava soveltaa, jotta tästä väärinkäytöstä 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 14.9.2016, Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, 38 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 mukaiset edellytykset (tuomio 14.9.2016, Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 90 Näin ollen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on arvioitava, missä määrin kansallisen oikeuden merkityksellisten säännösten soveltamisedellytykset ja tosiasiallinen täytäntöönpano merkitsevät sitä, että tämä lainsäädäntö muodostaa riittävän toimenpiteen sen estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi siitä, että perättäisiä määräaikaista työsopimuksia tai -suhteita käytetään väärin (tuomio 14.9.2016, Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 91 Unionin tuomioistuin voi kuitenkin ennakkoratkaisupyyntöä käsitellessään tehdä täsmennyksiä ohjataksaan kansallisen tuomioistuimen arviointia (tuomio 14.9.2016, Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 92 Tästä on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen toimenpide, jonka mukaan työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen tietyillä määräaikailla työsopimuksilla, on maksettava korvaus näiden sopimusten voimassaoloajan päättyessä, ei ensi silmäykseltä kuulu johonkin puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa tarkoitettuun ryhmään toimenpiteitä, joilla on tarkoitus ehkäistä väärinkäytöksiä.
- 93 Tällainen kansallinen toimenpide ei vaikuta myöskään muodostavan mainitussa määräyksessä tarkoitettua ”vastaavaa oikeudellista toimenpidettä väärinkäytösten estämiseksi”.
- 94 Työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa tarkoitettuna kaltaisella sopimuksen päättyessä maksettavalla korvauksella ei voida saavuttaa puitesopimuksen 5 lausekkeella tavoiteltua päämäärää, joka on perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytösten estäminen. Tällainen korvauksen maksaminen vaikuttaa olevan täysin riippumaton niistä seikoista, jotka koskevat määräaikaisten työsopimusten käytön sääntöjenmukaisuutta tai niiden väärinkäyttöä.

- 95 Tällainen toimenpide ei täten vaikuta soveltuvan asianmukaisten seuraamusten määräämiseen määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöksistä ja unionin oikeuden rikkomisen seurausten poistamiseen, eikä täten vaikuta siltä, että kyseinen toimenpide yksinään muodostaisi toimenpiteen, joka on riittävän tehokas ja ennalta ehkäisevä, jotta sillä voidaan taata puitesopimuksen mukaisesti annettujen sääntöjen täysi tehokkuus tämän tuomion 87 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettuun tavoin.
- 96 Edellä esitetyn perusteella toiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, että kansallisen tuomioistuimen on arvioitava kaikkien sovellettavien kansallisen oikeuden sääntöjen mukaisesti, muodostaako pääasiassa kyseessä olevan kaltainen toimenpide, jonka mukaan työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen tietyillä määräaikailla työsopimuksilla, on maksettava korvaus näiden sopimusten voimassaoloajan päättyessä, riittävän toimenpiteen, jolla estetään se ja tarvittaessa määrätään seuraamuksia siitä, että perättäisiä määräaikaista työsopimuksia tai -suhteita käytetään väärin, tai mainitussa määräyksessä tarkoitetun vastaavan oikeudellisen toimenpiteen.

Kolmas kysymys

- 97 Kolmannella kysymyksellään, joka on esitetty sitä tilannetta varten, että toiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan tiettyihin ryhmiin kuuluvien määräaikaisten työsopimusten voimassaolon päättyminen johtaa korvauksen maksamiseen mainittujen sopimusten nojalla palvelukseen otetuille työntekijöille, kun taas muihin ryhmiin kuuluvien määräaikaisten työsopimusten voimassaolon päättyminen ei johda minkään korvauksen maksamiseen näiden viimeksi mainittujen sopimusten nojalla palvelukseen otetuille työntekijöille.
- 98 Tästä on muistutettava, että puitesopimuksen 5 lauseke ei lähtökohtaisesti ole esteenä sille, että perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäyttöä kohdellaan eri tavoin sillä perusteella, mihin sektoriin tai luokkaan kyseessä oleva henkilöstö kuuluu, kunhan kyseessä olevan jäsenvaltion oikeusjärjestykseen sisältyy kyseisen sektorin tai henkilöstöryhmän osalta muu tehokas toimenpide väärinkäytösten estämiseksi ja sanktioimiseksi (tuomio 14.9.2016, Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 99 Näitä päätelmiä voidaan soveltaa täysimääräisesti pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, jossa tiettyihin ryhmiin kuuluvien määräaikaisten työsopimusten voimassaolon päättyminen johtaa korvauksen maksamiseen mainittujen sopimusten nojalla palvelukseen otetuille työntekijöille, kun taas muihin ryhmiin kuuluvien määräaikaisten työsopimusten voimassaolon päättyminen ei johda minkään korvauksen maksamiseen.
- 100 Täten on niin, että vaikka kansallinen tuomioistuin toteaisi, että työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa säädetty korvauksen maksuvelvollisuus muodostaa toimenpiteen, jolla pyritään estämään perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäyttöä, tai puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitetun vastaavan oikeudellisen toimenpiteen, sillä seikalla, että kyseinen korvaus maksetaan vain tilanteissa, joissa muiden määräaikaisten sopimusten kuin interimidad-sopimusten voimassaolo päättyy, voidaan loukata puitesopimuksen tavoitetta ja tehokasta vaikutusta vain, jos Espanjan oikeudessa ei ole mitään muita tehokkaita toimenpiteitä, joilla estetään ja sanktioidaan väärinkäytökset, jotka kohdistuvat interimidad-sopimuksilla palvelukseen otettuihin työntekijöihin, mistä varmistuminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä.
- 101 Edellä esitetyn perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että mikäli kansallinen tuomioistuin toteaa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen toimenpide, jonka mukaan työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen tietyillä määräaikailla työsopimuksilla, on maksettava korvaus näiden sopimusten

voimassaoloajan päättyessä, muodostaa riittävän toimenpiteen, jolla estetään se ja tarvittaessa määrätään seuraamuksia siitä, että perättäisiä määräaikaista työ sopimuksia tai -suhteita käytetään väärin, tai puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitetun vastaavan oikeudellisen toimenpiteen, mainittua määräystä on tulkittava siten, ettei se ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan tiettyihin ryhmiin kuuluvien määräaikaisten työ sopimusten voimassaolon päättyminen johtaa tällaisen korvauksen maksamiseen mainittujen sopimusten nojalla palvelukseen otetuille työntekijöille, kun taas muihin ryhmiin kuuluvien määräaikaisten työ sopimusten voimassaolon päättyminen ei johda minkään korvauksen maksamiseen näiden viimeksi mainittujen sopimusten nojalla palvelukseen otetuille työntekijöille, paitsi jos kansallisessa oikeusjärestyksessä ei ole käytettävissä mitään muita tehokkaita toimenpiteitä, joilla estetään ja sanktioidaan tällaiset väärinkäytökset, jotka kohdistuvat viimeksi mainittuihin työntekijöihin, mistä varmistuminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä.

Oikeudenkäyntikulut

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

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

- 1) Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa ei säädetä minkään korvauksen myöntämisestä työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen sellaisten – pääasiassa kyseessä olevan interimidad-sopimuksen kaltaisten – määräaikaisten työ sopimusten perusteella, jotka on tehty sellaisen työntekijän sijaistamiseksi, jonka oikeus työpaikkaan säilyy, näiden sopimusten voimassaoloajan päättyessä, kun taas korvaus myönnetään vakituisille työntekijöille sanottaessa heidän työ sopimuksensa irti objektiivisesta syystä.
- 2) Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, että kansallisen tuomioistuimen on arvioitava kaikkien sovellettavien kansallisen oikeuden sääntöjen mukaisesti, muodostaako pääasiassa kyseessä olevan kaltainen toimenpide, jonka mukaan työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen tietyillä määräaikailla työ sopimuksilla, on maksettava korvaus näiden sopimusten voimassaoloajan päättyessä, riittävän toimenpiteen, jolla estetään se ja tarvittaessa määrätään seuraamuksia siitä, että perättäisiä määräaikaista työ sopimuksia tai -suhteita käytetään väärin, tai mainitussa määräyksessä tarkoitetun vastaavan oikeudellisen toimenpiteen.
- 3) Mikäli kansallinen tuomioistuin toteaa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen toimenpide, jonka mukaan työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen tietyillä määräaikailla työ sopimuksilla, on maksettava korvaus näiden sopimusten voimassaoloajan päättyessä, muodostaa riittävän toimenpiteen, jolla estetään se ja tarvittaessa määrätään seuraamuksia siitä, että perättäisiä määräaikaista työ sopimuksia tai -suhteita käytetään väärin, tai direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitetun vastaavan oikeudellisen toimenpiteen, mainittua määräystä on tulkittava siten, ettei se ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan tiettyihin ryhmiin kuuluvien määräaikaisten työ sopimusten

voimassaolon päättyminen johtaa tällaisen korvauksen maksamiseen mainittujen sopimusten nojalla palvelukseen otetuille työntekijöille, kun taas muihin ryhmiin kuuluvien määräaikaisten työsopimusten voimassaolon päättyminen ei johda minkään korvauksen maksamiseen näiden viimeksi mainittujen sopimusten nojalla palvelukseen otetuille työntekijöille, paitsi jos kansallisessa oikeusjärjestyksessä ei ole käytettävissä mitään muita tehokkaita toimenpiteitä, joilla estetään ja sanktioidaan tällaiset väärinkäytökset, jotka kohdistuvat viimeksi mainittuihin työntekijöihin, mistä varmistuminen on kansallisen tuomioistuimen tehtävä.

Allekirjoitukset