



# Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kahdeksas jaosto)

13 päivänä maaliskuuta 2014\*

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 1999/70/EY — EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n määräaikaista työtä koskeva puitesopimus — Yliopistot — Tuntiopettajat — Perättäiset määräaikaiset työsopimukset — 5 lausekkeen 1 kohta — Toimenpiteet, joilla pyritään estämään määräaikaisten sopimusten väärinkäyttö — Tällaisten sopimusten perusteena olevien ”perusteltujen syiden” käsite — 3 lauseke — ”Määräaikaisen työsopimuksen” käsite — Seuraamukset — Oikeus korvaukseen — Erilainen kohtelu vakituisiin työntekijöihin verrattuna

Asiassa C-190/13,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (Espanja) on esittänyt 4.4.2013 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 15.4.2013, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Antonio Márquez Samohano**

vastaan

**Universitat Pompeu Fabra,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kahdeksas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. G. Fernlund sekä tuomarit A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari) ja E. Jarašiūnas,

julkisasiamies: M. Szpunar,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Universitat Pompeu Fabra, edustajanaan abogado E. Arranz Serrano,

— Espanjan hallitus, asiamiehenään M. J. García-Valdecasas Dorrego,

— Euroopan komissio, asiamiehinään L. Lozano Palacios ja D. Martin,

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 L 175, s. 43) liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 3 ja 5 lausekkeen tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Antonio Márquez Samohano ja hänen työnantajansa Universitat Pompeu Fabra (jäljempänä UPF) ja joka koskee kantajan yliopistoon yhdistävien työsopimusten luokittelua.

### Asiaa koskevat oikeussäännöt

#### *Unionin oikeus*

- 3 EY 139 artiklan 2 kohtaan perustuvan direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleen mukaan puitesopimuksen allekirjoittaneet osapuolet ovat toivoneet tällaisen sopimuksen tekemällä parantavansa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen ja laativansa puitteet perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi.
- 4 Direktiivin 1999/70 1 artiklan mukaan sen tarkoituksena on ”panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä – – tehty, liitteenä oleva määräaikaista työtä koskeva puitesopimus”.
- 5 Puitesopimuksen johdanto-osan toinen ja kolmas kohta on muotoiltu seuraavasti:

”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.

Tässä sopimuksessa 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.”

- 6 Puitesopimuksessa olevien yleisten huomioiden 8 ja 10 kohta on muotoiltu seuraavasti:

”8. määräaikaiset työsopimukset ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla sekä tietyissä ammateissa ja toiminnoissa, ja ne voivat sopia sekä työnantajalle että työntekijöille;

– –

10. sopimuksen mukaisesti jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten on huolehdittava sopimuksen yleisten periaatteiden, vähimmäisvaatimusten ja määräysten soveltamista koskevasta järjestelystä, jotta otettaisiin huomioon kunkin jäsenvaltion tilanne ja tiettyjen alojen ja ammattien, myös kausiluontoisen työn, olosuhteet.”

- 7 Puitesopimuksen 1 lausekkeen, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, mukaan puitesopimuksen tarkoituksena on yhtäältä parantaa määräaikaisten työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen ja toisaalta laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.
- 8 Puitesopimuksen 2 lausekkeen, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, 1 kohdan mukaan sopimusta sovelletaan määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä.
- 9 Puitesopimuksen 3 lauseke, jonka otsikko on ”Määritelmät”, kuuluu seuraavasti:

”Tässä sopimuksessa tarkoitetaan:

1. ’määräaikaisella työntekijällä’ henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättyminen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella
  2. ’vastaavalla vakituisella työntekijällä’ työntekijää, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai työsuhde ja joka työskentelee samassa työpaikassa ja samassa tai samanlaisessa työssä tai tehtävässä, ottaen huomioon pätevyys ja ammattitaito. Milloin samassa työpaikassa ei ole vastaavaa vakituista työntekijää, vertailu on tehtävä suhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen tai jos sellaista ei ole, vertailu tehdään kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti.”
- 10 Puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrji[ntäkiellon] 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 otsikko on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, ja siinä määrätään seuraavaa:

1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltioiden 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 määräaikaaisia työsopimuksia tai työsuhteita
  - a) pidetään perättäisenä;
  - b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.”

*Espanjan oikeus*

Yliopistoihin sovellettava säännöstö

- 12 Yliopistoista 21.12.2001 annetun lain 6/2001 (Ley Orgánica 6/2001 de Universidades, BOE nro 307, 24.12.2001, s. 49400), sellaisena kuin se on muutettuna 12.4.2007 annetulla lailla (Ley Orgánica) 7/2007 (BOE nro 89, 13.4.2007; jäljempänä laki 6/2001) 48 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Yliopistot voivat ottaa palvelukseen työsopimussuhteista opetus- ja tutkimushenkilökuntaa yliopistoihin sovellettavien sellaisten erityisten palvelukseenottosäännösten mukaisesti, joista säädetään tässä laissa tai työntekijöiden asemasta annetussa laissa [(Estatuto de los Trabajadores)], sellaisten työntekijöiden sijaistamiseksi, joilla säilyy oikeus palata toimeensa. Lisäksi ne voivat ottaa palvelukseen henkilökuntaa tutkimustehtäviin tai teknisiin tai muihin tehtäviin urakkasopimuksen tai määrättyä tehtävää koskevan sopimuksen perusteella tieteellisten tai teknisten tutkimushankkeiden toteuttamiseksi.

Yliopistot voivat myös nimittää emeritusprofessoreja tässä laissa säädetyin edellytyksin.

2. Yliopistoihin sovellettavat erityiset palvelukseenottosäännökset koskevat assistentteja, määräaikaista yliopistonlehtoreita, vakinaisia yliopistonlehtoreita, tuntiopettajia ja vierailevia opettajia.

Kyseisestä palvelukseenottojärjestelmästä säädetään tässä laissa ja sen soveltamissäännöksissä. Niitä täydentävät työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoitu teksti [(Ley del Estatuto de los Trabajadores)], joka on hyväksytty 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995 [(BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654)], ja sen soveltamissäännökset.

– –”

- 13 Lain 6/2001 53 §:ssä, jonka otsikko on ”Tuntiopettajat”, säädetään seuraavaa:

”Tuntiopettajien palvelukseen ottaminen tapahtuu seuraavien säännösten mukaisesti:

- a) palvelukseen voidaan ottaa kyvykkäiksi tunnettuja asiantuntijoita, jotka osoittavat harjoittavansa ammattitoimintaansa yliopistopiirien ulkopuolella;
- b) palvelukseenoton tarkoituksena on sellaisten opetustehtävien hoitaminen, jolla kyseiset henkilöt tuovat ammattitietämystään ja -kokemustaan yliopistoon;
- c) palvelukseen otetaan tilapäisesti ja osa-aikaisesti;
- d) palvelukseen otetaan neljännesvuosi- tai puolivuotiskaudeksi tai vuodeksi ja palvelusaikaa voidaan jatkaa samanpituisella ajanjaksolla edellyttäen, että kussakin tapauksessa osoitetaan, että ammattitoimintaa harjoitetaan yliopistopiirien ulkopuolella.”

- 14 Yliopiston opetushenkilöstöä koskevasta järjestelmästä 30.4.1985 annetun kuninkaan asetuksen 898/1985 (Real Decreto 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario; BOE nro 146, 19.6.1985, s. 18927) pääasian tosiseikkoihin sovellettavan version 20 §:ssä säädetään seuraavaa:

”20 § Tuntiopettajat

1. Yliopistot voivat ottaa tilapäisesti palvelukseensa – kokopäiväisesti tai osa-aikaisesti – johtosäännöissään vahvistetuin edellytyksin ja talousarvioennusteiden mukaisesti tuntiopettajia sellaisten asiantuntijoiden joukosta, jotka ovat kyvykkäiksi tunnettuja ja jotka tavanomaisesti harjoittavat ammattitoimintaansa yliopistopiirien ulkopuolella.

2. Edellisessä momentissa tarkoitetuksi ammattitoiminnan tavanomaiseksi harjoittamiseksi katsotaan sellaisen vastikkeellisen ammattitoiminnan harjoittaminen yliopistomaailman ulkopuolella, joka on mahdollistanut asianomaisella olevan tutkintotodistuksen hyödyntämisen vähintään kolmen vuoden ajan hänen palvelukseen ottamistaan yliopiston tuntiopettajana edeltäneiden viiden vuoden aikana.

Yliopistot voivat edeltävän momentin säännöksistä huolimatta ottaa tarvittaessa palvelukseensa kyvykkäiksi tunnettuja henkilöitä johtosäännöissä määrätyn edellytyksin.

--

9. Yliopistojen johtosäännöissä määrätään sopimusten enimmäiskestosta, mahdollisuudesta niiden uudistamiseen, tarvittaessa perättäisten uudistamisten edellytyksistä sekä uudistamisten enimmäismäärästä.

--

10. Sopimuksessa määrätyn määräajan noudattaminen merkitsee kyseisen sopimuksen automaattista päättymistä eikä edellytä sen etukäteen tapahtuvaa irtisanomista, jos osapuolet eivät ole etukäteen sopineet sopimuksen uudistamisesta johtosäännöissä hyväksytyksi tai tätä lyhyemmäksi ajanjaksoksi.

11. Tuntiopettajien sopimuksen päättyminen sovitun määräajan päättyessä ei anna oikeutta minkäänlaiseen korvaukseen, jollei johtosäännöissä toisin määrätä.

--

15. Tuntiopettajien sopimukset päättyvät paitsi tämän pykälän 10 momentissa tarkoitettussa tilanteessa myös silloin, kun palvelukseen otettu opettaja saavuttaa eläkeiän, sekä johtosäännössä mahdollisesti määrättyistä muista syistä, jotka eivät merkitse oikeuden väärinkäyttöä.”

- 15 Katalonian yliopistoista 19.2.2003 annetussa laissa 1/2003 (Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña; BOE nro 60, 11.3.2003, s. 9404) säädetään seuraavaa:

”43 § Kokoonpano

1. Yliopiston opetushenkilöstö muodostuu yliopisto-opetuksesta vastaavasta henkilöstöstä sekä vakituisesti tai tilapäisesti palvelukseen otetusta henkilöstöstä tässä laissa säädettyjen ryhmien mukaisesti.

2. Yliopistojen on toimivaltansa puitteissa taattava vakituisesti palvelukseen otetun henkilöstön ja yliopisto-opetuksesta vastaavan henkilöstön samanlaiset oikeudet tämän vaikuttamatta valtion perussäädösten säännöksiin.

#### 44 § Palvelukseen otetut opettajat

1. Vakituisesti palvelukseen otetut opettajat ovat professoreja, apulaisprofessoreja ja vakituisia assistentteja.
2. Tilapäisesti palvelukseen otettujen opettajien ryhmään kuuluvat lehtorit, assistentit, apulaisprofessorit, vierailevat professorit sekä emeritusprofessorit.

--

#### 50 § Tuntiopettajat

Tuntiopettajat otetaan palvelukseen opetustehtävien hoitamiseksi yliopistossa osa-aikaisesti, tilapäisesti ja sopimussuhteeseen perustuen sellaisten kyvykkäiksi tunnettujen asiantuntijoiden joukosta, jotka osoittavat harjoittavansa ammattitoimintaansa yliopistopiirien ulkopuolella. He kykenevät harjoittamaan opetustoimintaa täysitehoisesti asiantuntemuksensa puitteissa.”

- <sup>16</sup> Universitat Pompeu Fabran johtosäännöissä, jotka hyväksyttiin 9.9.2003 annetulla asetuksella 209/2003 (BOE nro 266, 6.11.2003, s. 39397) ja joita muutettiin 9.11.2010 tehdyllä sopimuksella GOV/203/2010, todetaan seuraavaa:

”6 osasto. Opetushenkilöstö

--

#### 93 § Oikeudellinen järjestelmä

93.1 [UPF:n] opetushenkilöstöön sovelletaan lakia [6/2001] ja sen soveltamissäännöksiä, Generalitatin antamia säännöksiä, virkamiehiä koskevaa yleistä lakia, näitä johtosääntöjä sekä niiden soveltamissäännöksiä.

93.2. Palvelukseen otettuihin opettajiin sovelletaan lain [6/2001] säännöksiä, Katalonian yliopistoista [19.2.2003 annetun] lain [1/2003] säännöksiä ja sen soveltamissäännöksiä; täydentävästi sovelletaan työntekijöiden asemasta annettua lakia ja sen soveltamissäännöksiä, näitä johtosääntöjä ja sovellettavissa olevaa työehtosopimusta.

--

#### 1 jakso. Palvelukseen otetut opettajat 101 § Sopimukset ja niiden kesto

--

101.3 Tuntiopettajat otetaan palvelukseen osa-aikaisesti ja tilapäisesti sellaisten kyvykkäiksi tunnettujen asiantuntijoiden joukosta, jotka osoittavat harjoittavansa ammattitoimintaansa yliopistopiirien ulkopuolella, nimenomaisten opetustehtävien hoitamiseksi. Sopimusten kesto vahvistetaan laissa [6/2001], ja niitä voidaan jatkaa samanpituisella ajanjaksolla edellyttäen, että ammattitoiminnan harjoittamista koskevat edellytykset ovat voimassa.”

- 17 Katalonian julkisten yliopistojen opettajiin ja tutkijoihin sovellettavan työehtosopimuksen, joka kattaa ajanjakson 10.10.2006–31.12.2009, 16 §:n 3 momentissa todetaan seuraavaa:

”Ammattitoiminnan harjoittamista koskevan edellytyksen, joka on vaatimuksena tuntiopettajien palvelukseen ottamiseksi järjestettyihin kilpailuihin osallistumiseksi, katsotaan täyttyvän, kun hakijat osoittavat harjoittaneensa ammattitoimintaa vähintään kahden vuoden ajan edeltävien neljän vuoden kuluessa toisen lukuun tai omaan lukuunsa tai minkä tahansa muun vaihtoehdoisen järjestelyn mukaisesti, mistä kukin yliopisto voi sopia vastaavan yritysneuvoston kanssa.”

Määräaikaisiin työntekijöihin sovellettava yleinen säännöstö

- 18 Työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun tekstin hyväksymisestä annetun kuninkaan asetuksen 1/1995, sellaisena kuin se on kiireellisistä toimenpiteistä työmarkkinoiden muuttamiseksi 16.6.2010 annetun kuninkaan asetuksen 10/2010 (Real Decreto-ley 10/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; BOE nro 147, 17.6.2010, s. 51699, jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki) mukaisessa versiossaan, joka on ollut voimassa 18.6.2010 lähtien, 15 §:n 3 ja 5 momentissa säädetään seuraavaa:

”3. Lain kiertämiseksi tehdyt määräaikaiset sopimukset katsotaan tehdyiksi siten, että ne ovat voimassa toistaiseksi.

--

5. Sanotun vaikuttamatta tämän pykälän 1 momentin a kohdan, 2 ja 3 momentin säännöksiin, työntekijät, jotka on otettu palvelukseen keskeytyksin tai keskeytyksettä yli [24] kuukaudeksi [30] kuukauden ajanjaksolla samanlaiseen tai erilaiseen työtehtävään samassa yrityksessä tai konsernissa ja jotka ovat tehneet vähintään kaksi määräaikaista sopimusta joko suoraan tai kun työvoiman vuokrausyritys on asettanut heidät käyttöön samanlaisten tai erilaisten määräaikaisten sopimusjärjestelyjen mukaisesti, saavat vakituisten työntekijöiden aseman.

--”

- 19 Työntekijöiden asemasta annetun lain 15. lisäsäännöksessä, jonka otsikko on ”Kestoa koskevien rajojen soveltaminen tiettyä tehtävää tai palvelua koskevaan sopimukseen ja perättäisiin sopimuksiin julkishallinnossa”, sellaisena kuin se on muutettuna kiireellisistä toimenpiteistä työmarkkinoiden muuttamiseksi 17.9.2010 annetun lain 35/2010 (BOE nro 227, 18.9.2010, s. 79326), joka tuli voimaan 19.9.2010, 1 §:n 6 momentilla, todetaan seuraavaa:

”1. Tämän lain 15 §:n 1 momentin a kohdan säännöksillä, jotka koskevat tiettyä tehtävää tai palvelua koskevan sopimuksen enimmäiskestoa, ja 15 §:n 5 momentin säännöksillä, jotka koskevat perättäisiin sopimuksiin sovellettavia rajoja, on vaikutuksia julkishallintoon ja julkisiin elimiin, jotka ovat sidoksissa siihen tai siitä riippuvia, tämän vaikuttamatta perustuslaissa säädettyihin yhdenvertaisen kohtelun, ansioiden ja pätevyyden periaatteisiin julkishallinnon palvelukseen ottamisen yhteydessä, joten se ei ole esteenä velvollisuudelle täyttää asianomaiset toimet tavanomaisia menettelyjä soveltamalla sovellettavassa säännöstössä säädettyjen säännösten mukaisesti.

Työntekijä säilyttää toimen, jota hän hoitaa, siihen saakka, kunnes se täytetään edellä mainittujen menettelyjen mukaisesti, mikä merkitsee työsuhteen päättymistä, ellei kyseistä työntekijää oteta julkishallinnon palvelukseen hänen selvitettyään menestyksekkäästi vastaavan valintamenettelyn.

--

3. Tämän lain 15 §:n 5 momentissa säädetyn perättäisiin sopimuksiin sovellettavan rajan soveltamiseksi otetaan huomioon yksinomaan sopimukset, jotka on tehty kunkin julkishallinnon vastuualueella pois lukien julkisoikeudelliset laitokset, virastot ja muut yksiköt, joilla on oma oikeushenkilöllisyys ja jotka ovat sidoksissa viimeksi mainittuun tai siitä riippuvaisia. Kyseisen 15 §:n 5 momentin säännöksiä ei missään tapauksessa sovelleta, kun on kyse työsopimuksen yksityiskohtaisista säännöistä, joita tarkoitetaan laissa [6/2001] tai missä tahansa muussa lain tasoisessa säädöksessä.”

- 20 Kiireellisistä toimenpiteistä työmarkkinoiden muuttamiseksi 10.2.2012 annetun kuninkaan asetuksen 1/2012 (Real Decreto-Ley 1/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) nojalla työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 5 momentin soveltamista lykättiin 31.12.2012 saakka.

### **Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset**

- 21 Márquez Samohano allekirjoitti UPF:n kanssa työsopimuksen osa-aikaisen tuntiopettajan tehtävien hoitamiseksi ajanjaksolla 30.9.2008–29.9.2009. Kyseistä sopimusta jatkettiin kolmesti eli ensiksi 21.9.2010, sitten 21.9.2011 ja lopuksi 28.7.2012 saakka. Pääasiassa kyseessä olevan työsuhteen voimassaoloaikana asianomaisen työaikaa muutettiin siten, että se oli kuusi tuntia viikossa viimeksi tehdystä työsopimuksessa.
- 22 UPF ilmoitti 29.6.2012 pääasian kantajalle, että hänen tehtävänsä päättyisivät 28.7.2012.
- 23 Kantaja esitti kyseisenä päivänä pyynnön työsopimuksensa uudistamisesta.
- 24 UPF:n rehtori ilmoitti 29.7.2012 Márquez Samohanolle, että työsuhde oli päättynyt kyseisenä päivänä, koska hänen määräaikainen työsopimuksensa oli päättynyt lain 6/2001 53 §:n sekä kuninkaan asetuksen 898/1985 20 §:n säännösten mukaisesti, minkä vuoksi asianomaisen palvelukseen ottamiseen tai kyseisen sopimuksen päättymiseen ei liittynyt sääntöjenvastaisuuksia.
- 25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien täsmentää, että ensimmäisen työsopimuksensa tehdessään pääasian kantaja oli allekirjoittanut ilmoituksen, jossa todettiin, että hän pyrki sovittamaan yhteen yliopiston tuntiopettajan työn ja ammattitoiminnan yksityisellä sektorilla. Márquez Samohano ei ollut allekirjoittanut muita ilmoituksia tämän jälkeen eikä häneltä ollut milloinkaan kysytty asiasta. Hän oli myös ilmoittanut esimiehilleen, että hänen pääasiallisena toimintanaan oli työskentely yliopistossa.
- 26 Pääasian kantaja nosti 13.9.2012 Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelonassa UPF:ää vastaan kanteen, jolla hän vaati irtisanomisensa kumoamista tai toissijaisesti sen perusteettomaksi toteamista. Kantaja väittää lähinnä, että hänen työsopimuksensa ja sen myöhemmät uudistamiset ovat sääntöjenvastaisia ja ne tehtiin lakia kiertämällä, koska yhtäältä lakisääteiset vaatimukset hänen tuntiopettajaksi palvelukseen ottamiseen eivät täytyneet ja koska toisaalta kansallisessa lainsäädännössä säädetty edellytykset määräaikaisen työsopimuksen tekemiseksi eivät täytyneet.
- 27 Ennakkoratkaisupyynnössä Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona toteaa, että toisin kuin yleisessä säännöstössä, jota sovelletaan määräaikaisiin työsopimuksiin, yliopistoihin sovellettavassa säännöstössä ja erityisesti lain 6/2011 53 §:ssä ei ole tuntiopettajien palvelukseen ottamisen osalta mitään vastaavaa oikeudellista toimenpidettä, jolla estettäisiin perättäisiin määräaikaisiin työsopimuksiin turvautumisen väärinkäyttö. Kyseisessä säännöstössä ei myöskään vahvisteta perusteltuja syitä, joiden vuoksi tällaisten sopimusten uudistaminen olisi perusteltua, eikä aseteta kyseisten sopimusten enimmäiskokonaiskestoja eikä niiden uudistamisten lukumäärää. Erityisesti työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 5 momenttia, jonka mukaan yli 24 kuukaudeksi 30 kuukauden ajanjaksolla palvelukseen otetut työntekijät voivat tietyn edellytyksin saada toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, ei sen mukaan sovelleta käsiteltävässä asiassa. Yliopistoihin sovellettava kansallinen säännöstö vaikuttaa siis olevan ristiriidassa puitesopimuksen 5 lausekkeen kanssa.



- 28 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa lisäksi, että jos yksityisellä sektorilla katsotaan, että määräaikainen työsopimus on lainvastainen joko perättäisten sopimusten väärinkäytön tai lain kiertämisen vuoksi, työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 3 ja 5 momentin mukaan kyseinen sopimus katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi tehdyksi, ja työnantaja voi päättää työsuhteen yksinomaan irtisanomalla ja laissa määrätyn korvauksen maksamalla. Julkisella sektorilla samankaltaisessa tilanteessa ja perustuslaissa säädettyjen yhdenvertaisen kohtelun, ansioiden ja pätevyuden periaatteiden, joiden noudattamista julkishallinnon palvelukseen ottaminen edellyttää, valossa näin luotu toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde voi työntekijöiden asemasta annetun lain 15. lisäsäännöksen 1 §:n 2 momentin perusteella päättyä ilman minkäänlaisen korvauksen maksamista sillä perusteella, että toimi, jota asianomainen työntekijä hoitaa, on täytetty tai poistettu. Julkisen sektorin ”toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa” (”por tiempo indefinido”) olevia työntekijöitä ei näin ollen voida rinnastaa kyseisen sektorin ”vakituisiin” (”fijos”) työntekijöihin, joilla työntekijöinä, jotka on otettu palvelukseen ilman mitään ajallisia rajoituksia, on samat oikeudet työsopimusten päättymisen vaikutusten osalta kuin yksityisen sektorin vakituksilla työntekijöillä. Ensimmäiset mainittuja työntekijöitä, jotka kyseinen tuomioistuin luokittelee ”toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oleviksi muttei vakituksiksi” työntekijöiksi, kohdellaan siis tosiasiaa samalla tavoin kuin määräaikaista työntekijöitä.
- 29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, ettei tämä toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan muttei vakituisen työntekijän käsite vastaa puitesopimuksen 3 lausekkeessa olevan vakituisen työntekijän käsitettä, koska tällaisen työntekijän palvelussuhde päättyy tietyn tapahtuman ilmaantuessa. Esiin nousee näin ollen kysymys siitä, onko kyseisen käsitteen soveltamisalaan kuuluvaa työntekijää kohdeltava siltä osin kuin on kyse oikeudesta korvaukseen, kun työnantaja päättää palvelussuhteen yksipuolisesti, samalla tavoin kuin julkisen sektorin vakituista työntekijää tai yksityisen sektorin vakituista työntekijää.
- 30 Tässä tilanteessa Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- 1) Onko – – puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä – – lain [6/2001] – – 48 ja 53 §:n kaltaisille kansallisille oikeussäännöille, joissa ei säädetä ajallista rajoitusta perättäisille työsopimuksille, kun kansallisessa oikeudessa ei ole mitään toimenpidettä, jolla estettäisiin yliopiston opettajiin kohdistuva perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö?
  - 2) Onko – – puitesopimuksen 3 lausekkeessa määriteltyä vakituisen työntekijän käsitettä tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle työntekijöiden asemasta annetun lain 15. lisäsäännöksen 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettulle säännöstölle, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan työntekijän työsopimus voi päättyä, kun sen tehnyt viranomaisen täyttää toimen, jota asianomainen työntekijä hoitaa?
  - 3) Kun toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella palvelussuhteessa oleviksi työntekijöiksi tunnustettujen työntekijöiden oikeus saada irtisanomiskorvausta silloin, kun sopimus on päättynyt jostakin muusta kuin henkilöön itseensä liittyvästä syystä, on asianmukainen toimenpide kansallisessa oikeudessa määräaikaiseen palvelussuhteeseen ottamisen väärinkäytösten estämiseksi ja näistä rankaisemiseksi yksityisellä sektorilla ja kun julkisella sektorilla ei ole mitään vastaavaa toimenpidettä, onko – – puitesopimuksen 5 lausekkeen mukainen asianmukainen toimenpide se, että sama oikeus, joka yksityisen sektorin toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella palvelussuhteessa olevilla työntekijöillä on saada lakisääteisesti määrättyä korvausta, myönnetään julkishallinnon toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella palvelussuhteessa oleville työntekijöille?”

## Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

### *Ensimmäinen kysymys*

- 31 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa yliopistojen sallitaan uudistaa tuntiopettajien kanssa tehtyjä perättäisiä määräaikaista työsopimuksia rajoituksetta siltä osin kuin on kyse kyseisten sopimusten enimmäiskestosta ja uudistamisten lukumäärästä.
- 32 Espanjan hallitus väittää, että tämä kysymys on kahdesta syystä jätettävä tutkimatta.
- 33 Yhtäältä kysymyksellä ei Espanjan hallituksen mukaan ole mitään tekemistä pääasian kohteen kanssa. Ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa esittämässään pyynnössä pääasian kantaja tyytyi nimittäin väittämään, että hänen määräaikaista työsopimuksensa oli tehty työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 3 momentissa tarkoitettulla tavalla lakia kiertämällä, koska laissa säädetyt edellytykset, joiden perusteella hänet voitiin ottaa palvelukseen tuntiopettajaksi, eivät täytyneet ja koska laissa säädetyt edellytykset sille, että määräaikaisten sopimusten voitiin tehdä, eivät täytyneet. Lain kiertäminen ei kuitenkaan Espanjan hallituksen mukaan kuulu puitesopimuksen kohteeseen.
- 34 Toisaalta puitesopimusta ei Espanjan hallituksen mukaan sovelleta tuntiopettajien kanssa tehtyihin määräaikaisten työsopimuksiin. Käsiteltävässä asiassa ei sen mukaan ole olemassa puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitettua vastaavaa vakituista työntekijää. Tuntiopettajan kanssa tehtyä määräaikaista työsopimusta ei lisäksi luonteeltaan voida käyttää puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitettulla tavalla väärin. Koska tällaisen opettajan toiminta on kyvykkääksi tunnetun asiantuntijan ulkoiseen toimintaan nähden liitännäistä toimintaa, turvautuminen perättäisiin määräaikaisten sopimuksiin ei missään tapauksessa voi asettaa asianomaista epävarmaan tilanteeseen.
- 35 On palautettava mieleen, että 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 tulkittamisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos ongelma on luonteeltaan hypoteettinen tai jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. mm yhdistetyt asiat C-188/10 ja C-189/10, Melki ja Abdeli, tuomio 22.6.2010, Kok., s. I-5667, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja asia C-290/12, Della Rocca, tuomio 11.4.2013, 29 kohta).
- 36 Käsiteltävässä asiassa riittää, kun todetaan yhtäältä, että pääasian kantajan ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa esittämän pyynnön sanamuodosta riippumatta kyseisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ilmenee selvästi, että pääasian kantaja teki useita perättäisiä määräaikaista työsopimuksia, jotka ovat nimenomaisesti puitesopimuksen 5 lausekkeen kohteena. On näin ollen ilmeistä, että kyseisen lausekkeen tulkinnasta voi olla hyötyä pääasian ratkaisemiseksi. On toisaalta todettava, että väite, jonka mukaan kantajan kaltainen tuntiopettaja ei kuulu puitesopimuksen soveltamisalaan, koskee esitetyn kysymyksen asiakysymystä eikä sen tutkittavaksi ottamista.
- 37 Näin ollen on todettava, että ensimmäinen kysymys voidaan ottaa tutkittavaksi.
- 38 Asiakysymyksen osalta on syytä palauttaa aluksi mieleen, että puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, että sen soveltamisala käsitetään laajasti ja sitä sovelletaan yleisesti ”määräaikaisten työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty

- jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä”. Lisäksi puitesopimuksessa tarkoitettuna käsitteen ”määräaikaiset työntekijät” määritelmä, joka annetaan sen 3 lausekkeen 1 kohdassa, kattaa kaikki työntekijät siitä riippumatta, onko heidän työnantajansa julkisen vai yksityisen sektorin työnantaja (asia C-212/04, Adeneler ym., tuomio 4.7.2006, Kok., s. I-6057, 56 kohta ja em. asia Della Rocca, tuomion 34 kohta).
- 39 Tästä seuraa, että yliopiston tuntiopettajan kaltainen työntekijä, jonka työsopimus on kansallisen oikeuden mukaan pitänyt tehdä määrääjäksi, kuuluu puitesopimuksen soveltamisalaan.
- 40 Toisin kuin Espanjan hallitus väittää, tämän osalta on merkityksetöntä, ettei tällaiselle työntekijälle ole vastaavaa vakituista työntekijää tai ettei tämän työntekijän kanssa voida tehdä perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia tätä mahdollisuutta väärinkäyttäen. Tällaisilla seikoilla on nimittäin yksinomaan merkitystä puitesopimuksen 4 ja 5 lausekkeen – joista edellinen koskee yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattamista määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välillä ja jälkimmäinen toimenpiteitä, joilla pyritään estämään perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö – mahdollisen rikkomisen yksilöimiseksi. Näillä seikoilla ei sen sijaan ole merkitystä puitesopimuksen soveltamisalan määrittämiseksi, sillä se määritetään kyseisen sopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa, tarkasteltuna yhdessä 3 lausekkeen 1 kohdan kanssa.
- 41 On muistutettava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan tarkoituksena on panna täytäntöön yksi kyseisellä 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. em. asia Adeneler ym., tuomion 63 kohta, yhdistetyt asiat C-378/07-C-380/07, Angelidaki ym., tuomio 23.4.2009, Kok., s. I-3071, 73 kohta ja asia C-586/10, Küçük, tuomio 26.1.2012, 25 kohta).
- 42 Puitesopimuksen mainitulla määräyksellä veloitetaan täten jäsenvaltiot perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäytön estämiseksi ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön vähintään yksi kyseisessä kohdassa luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä. Nämä kolme kyseisen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa lueteltua toimenpidettä koskevat perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden enimmäiskokonaiskestoja ja niiden uudistamisten lukumäärää (ks. em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 74 kohta ja em. asia Küçük, tuomion 26 kohta).
- 43 Käsiteltävässä asiassa on kiistatonta, että pääasian kantajaan sovellettavassa säännöstössä ja erityisesti UPF:n johtosäännöissä ei ole mitään puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua vastaavaa oikeudellista toimenpidettä eikä siinä aseteta minkäänlaista rajoitusta yliopistojen tuntiopettajien kanssa tekemien määräaikaisten työsopimusten enimmäiskokonaiskeston eikä niiden uudistamisen lukumäärän osalta kyseisen 5 lausekkeen 1 kohdan b ja c alakohdan nojalla.
- 44 Tässä tilanteessa on tutkittava, missä määrin tällaisten työsopimusten uudistamista voidaan perustella puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuilla perustelluilla syillä.
- 45 Oikeuskäytännön mukaan perusteltujen syiden käsite on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan määrätyle toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan tuossa nimenomaisessa yhteydessä perustella perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä. Nämä olosuhteet voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi tällaiset työsopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti siitä, että jäsenvaltio pyrkii hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään (em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 96 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja em. asia Küçük, tuomion 27 kohta).

- 46 Sitä vastoin sellainen lakiin tai asetukseen sisältyvä kansallinen säännös, jolla vain yleisesti ja abstraktisti sallitaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttäminen, ei ole edellisessä kohdassa täsmennettyjen edellytysten mukainen (em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 97 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja em. asia Küçük, tuomion 28 kohta).
- 47 Tuollaisesta 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 tämänyyppisten sopimusten väärinkäytöstä, eikä se tästä syystä sovellu yhteen puitesopimuksen tavoitteen ja tehokkaan vaikutuksen kanssa (ks. vastaavasti em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 98 ja 100 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja em. asia Küçük, tuomion 29 kohta).
- 48 Pääasiassa kyseessä olevasta kansallisesta säännöstöstä – sellaisena kuin se esitetään ennakkoratkaisupyyntössä – ilmenee kuitenkin, että se, että yliopistot tekevät ja uudistavat määräaikaista työsopimuksia pääasian kantajan kaltaisten tuntiopettajien kanssa, perustellaan tarpeella antaa ”kyvykkäiksi tunnetuille asiantuntijoille”, jotka harjoittavat ammattitoimintaa yliopistopiirin ulkopuolella, erityisiä opetustehtäviä osa-aikaisesti, jotta he toisivat tietämystään ja ammatillista kokemustaan yliopistoon, luomalla tällä tavoin kumppanuuden yliopisto-opetuksen ja työelämän välille. Kyseisen säännösten mukaan tällaisen tuntiopettajan on pitänyt harjoittaa vastikkeellista ammattitoimintaa asianomaisella olevan tutkintotodistuksen perusteella vähintään usean vuoden ajan hänen yliopistoon palvelukseen ottamisestaan edeltävällä tietyllä ajanjaksolla. Asianomaiset työsopimukset lisäksi tehdään ja ne uudistetaan edellyttäen, että ammattitoiminnan harjoittamista koskevat edellytykset ovat voimassa, ja ne päättyvät, kun asianomainen tuntiopettaja saavuttaa eläkeiän.
- 49 On näin ollen ilmeistä, että kyseisessä säännöstössä vahvistetaan täsmälliset ja konkreettiset olosuhteet, joiden täytyessä määräaikaisten työsopimukset voidaan tehdä ja ne voidaan uudistaa tuntiopettajien palvelukseen ottamiseksi, ja että siinä vastataan todelliseen tarpeeseen, jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, joka on yksinomaan toimivaltainen tulkitsemaan kansallista oikeutta, tehtävänä olevista tarkastuksista muuta johdu.
- 50 Vaikuttaa erityisesti siltä, että tällaisilla määräaikaisten sopimuksilla päästään tavoiteltuun päämäärään, joka on yliopisto-opetuksen rikastuttaminen nimenomaisilla aloilla tunnettujen asiantuntijoiden kokemusta hyödyntämällä, koska näillä sopimuksilla voidaan ottaa huomioon sekä asianomaisten pätevyiden kehittyminen asianomaisilla aloilla että yliopistojen tarpeet.
- 51 Tästä on muistutettava, että vaikka toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, itse puitesopimuksessa myönnetään – kuten ilmenee sen johdanto-osan toisesta ja kolmannelta perustelukappaleesta sekä sen yleisten huomioiden 8 ja 10 kohdasta –, että määräaikaisten työsopimukset ovat tyyppillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa (ks. vastaavasti em. asia Adeneler ym., tuomion 61 kohta; asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok., s. I-2483, 86 kohta ja asia C-157/11, Sibilio, tuomio 15.3.2012, 38 kohta).
- 52 Kun otetaan lisäksi huomioon se, että jotta asianomainen otetaan palvelukseen tuntiopettajaksi, hänen on pitänyt harjoittaa ammattitoimintaa yliopiston ulkopuolella, ja että hän voi hoitaa opetustehtäviään yksinomaan osa-aikaisesti, ei myöskään vaikuta siltä, että tällaisella määräaikaisten työsopimuksella sellaisenaan voitaisiin vahingoittaa puitesopimuksen tarkoitusta, joka on työntekijöiden suojeleminen työelämän epävakaisuudelta.

- 53 Kuten kaikki kirjallisia huomautuksia unionin tuomioistuimelle esittäneet asianomaiset osapuolet ovat esittäneet, on näin ollen todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen säännöstö, jossa sallitaan yliopistojen uudistaa tuntiopettajien kanssa tehtyjä perättäisiä määräaikaista työsopimuksia, vaikuttaa puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan mukaiselta, jollei ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen tehtävänä olevista tarkastuksista muuta johdu.
- 54 On kuitenkin korostettava, että vaikka pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa kansallisessa säännöstössä säädetty perusteltu syy voidaan periaatteessa hyväksyä, toimivaltaisten viranomaisten on varmistuttava siitä, että tämän kansallisen säännösten konkreettinen soveltaminen on puitesopimuksen vaatimusten mukainen, kun otetaan huomioon kyseessä olevan toiminnan erityispiirteet ja sen harjoittamisolosuhteet. Näiden viranomaisten on siis kansallisen oikeuden kyseistä säännöstä sovellettaessa kyettävä käyttämään objektiivisia ja läpinäkyviä arviointiperusteita sen tarkistamiseksi, vastaako näiden sopimusten uudistaminen todellisuudessa todellista tarvetta ja onko se sopiva ja tarpeellinen keino tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi (ks. em. asia Küçük, tuomion 34 kohta).
- 55 On muistutettava, että määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiallisesti ole luonteeltaan väliaikaisia vaan päinvastoin pysyviä ja jatkuvia, ei ole perusteltua puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettulla tavalla (ks. mm. em. asia Küçük, tuomion 36 kohta).
- 56 Määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden tällainen käyttö olisi suoraan vastoin puitesopimuksen perustana olevaa lähtökohtaa siitä, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, vaikka määräaikaisten työsopimukset ovat tyyppillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa (ks. em. asia Adeneler ym., tuomion 61 kohta ja em. asia Küçük, tuomion 37 kohta).
- 57 Pelkästään se, että tuntiopettajien kanssa tehtäviä määräaikaista työsopimuksia uudistetaan toistuvan tai pysyvän tarpeen kattamiseksi ja että tällainen tarve voitaisiin tyydyttää toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella, ei kuitenkaan riitä siihen, että katsottaisiin, ettei puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua perusteltua syytä ole olemassa, kun kyseessä olevan opetustoiminnan luonteen ja tämän toiminnan ominaispiirteiden vuoksi määräaikaisten työsopimusten käyttäminen voi asianomaisessa asiayhteydessä olla perusteltua. Vaikka tuntiopettajien kanssa tehdyillä määräaikaisten työsopimuksilla vastataan yliopistojen pysyvään tarpeeseen siltä osin kuin tällaisen määräaikaisten työsopimuksen nojalla tuntiopettaja hoitaa tarkasti määriteltäviä tehtäviä, jotka kuuluvat yliopistojen tavanomaiseen toimintaan, tarve rekrytoida tuntiopettajia on tästä huolimatta tilapäistä, koska kyseisen opettajan tarkoituksena on palata harjoittamaan kokopäiväistä ammattitoimintaansa sopimuksen päätyttyä (ks. vastaavasti em. asia Küçük, tuomion 38 ja 50 kohta).
- 58 Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisia määräaikaista työsopimuksia ei sen sijaan voida uudistaa sellaisten opetustehtävien hoitamiseksi pysyvästi ja jatkuvasti – edes osa-aikaisesti –, jotka kuuluvat normaalisti tavanomaisen opetushenkilöstön toimintaan.
- 59 Kyseisen jäsenvaltion kaikkien viranomaisten tuomioistuimet mukaan lukien on näin ollen toimivaltuksiensa puitteissa varmistuttava siitä, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdasta noudatetaan, valvomalla konkreettisesti sitä, että tuntiopettajien kanssa tehtyjen määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistamisella pyritään kattamaan väliaikaisia tarpeita ja ettei pääasiassa kyseessä olevan kaltaista säännöstöä käytetä tosiasiallisesti yliopistojen pysyvien ja jatkuvien tarpeiden kattamiseen opetushenkilöstön palvelukseen ottamisen alalla (ks. analogisesti em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 106 kohta ja em. asia Küçük, tuomion 39 kohta).
- 60 Kaiken edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa sallitaan yliopistojen uudistaa tuntiopettajien kanssa tehtyjä perättäisiä työsopimuksia rajoituksetta siltä osin kuin on kyse niiden enimmäiskestosta ja uudistamisten

lukumäärästä, kun tällaisten sopimusten käyttö on perusteltua kyseisen lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua perustellusta syystä, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava. Kyseisen tuomioistuimen on kuitenkin myös varmistettava, että asianomaisten perättäisten työsopimusten uudistamisella pyritään pääasiassa todella kattamaan väliaikaisia tarpeita ja ettei pääasiassa kyseessä olevan kaltaista säännöstöä käytetä tosiasiallisesti pysyvien ja jatkuvien tarpeiden kattamiseen opetushenkilöstön palvelukseen ottamisen alalla.

### *Toinen ja kolmas kysymys*

- 61 Toisella ja kolmannella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko puitesopimuksen 3 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä työntekijöiden asemasta annetun lain 15. lisäsäännöksen 1 §:n 2 momentissa säädetyn kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan julkisen sektorin työntekijöihin, jotka on otettu palvelukseen määräaikaisin työsopimuksin, joiden pituus on ylittänyt kyseisen lain 15 §:n 5 momentissa säädetyn enimmäiskeston, sovelletaan ”toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevien muttei vakituisten” työntekijöiden erityisjärjestelmää, jonka mukaan tilanteessa, jossa työnantaja täyttää heidän toimensa kilpailumenettelyjä soveltamalla, heidän työsuhteensa päättyy automaattisesti ilman, että heillä on oikeutta korvaukseen, kun taas sekä yksityisen sektorin vakituksilla työntekijöillä että julkisen sektorin vakituksilla työntekijöillä on samankaltaisessa tapauksessa oikeus irtisanomiskorvaukseen.
- 62 Kuten kaikki unionin tuomioistuimelle huomautuksia esittäneet asianomaiset osapuolet ovat esittäneet, on todettava, ettei näillä kysymyksillä ole merkitystä pääasian ratkaisemiseksi, koska ne ovat luonteeltaan hypoteettisia.
- 63 Vaikka nimittäin myönnettäisiin, että pääasiassa voitaisiin todeta perättäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäyttö, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin totesi itse päätöksessään – kuten tämän tuomion 27 ja 43 kohdasta ja ensimmäisen kysymyksen sanamuodosta ilmenee –, että näiden työsopimusten muuttamista toistaiseksi voimassa oleviksi, mistä säädetään työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 5 momentissa, ei voida soveltaa pääasian kantajan kaltaiseen tuntiopettajaan.
- 64 Tästä seuraa, että tämän tuomion 35 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaisesti toinen ja kolmas kysymys on jätettävä tutkimatta.

### **Oikeudenkäyntikulut**

- 65 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 (kahdeksas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**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, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa sallitaan yliopistojen uudistaa tuntiopettajien kanssa tehtyjä perättäisiä työsopimuksia rajoituksetta siltä osin kuin on kyse niiden enimmäiskestosta ja uudistamisten lukumäärästä, kun tällaisten sopimusten käyttö on perusteltua kyseisen lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua perustellusta syystä, mikä ennakkoratkaisua**

**pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava. Kyseisen tuomioistuimen on kuitenkin myös varmistettava, että asianomaisten perättäisten työsopimusten uudistamisella pyritään pääasiassa todella kattamaan väliaikaisia tarpeita ja ettei pääasiassa kyseessä olevan kaltaista säännöstöä käytetä tosiasiallisesti pysyvien ja jatkuvien tarpeiden kattamiseen opetushenkilöstön palvelukseen ottamisen alalla.**

Allekirjoitukset