



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

25 päivänä heinäkuuta 2018*

Ennakkoratkaisupyyntö – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – Työntekijästä johtuneen mutta perusteettomaksi todetun irtisanomisen seuraukset – Työehtojen käsite – Toistaiseksi palvelukseen otettu tilapäinen työntekijä – Vakituisen työntekijän ja määräajaksi tai toistaiseksi palvelukseen otetun tilapäisen työntekijän erilainen kohtelu – Työntekijän ottaminen takaisin palvelukseen tai vahingonkorvauksen myöntäminen

Asiassa C-96/17,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Terrassan työtuomioistuin nro 2, Espanja) on esittänyt 26.1.2017 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 22.2.2017, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Gardenia Vernaza Ayovi

vastaan

Consorti Sanitari de Terrassa,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. G. Fernlund sekä tuomarit A. Arabadjiev (esittelevä tuomari) ja S. Rodin,

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: hallintovirkamies L. Carrasco Marco,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 7.12.2017 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Gardenia Vernaza Ayovi, edustajanaan M. Sepúlveda Gutiérrez, abogado,
- Consorti Sanitari de Terrassa, edustajinaan A. Bayón Cama ja D. Cubero Díaz, abogados,
- Espanjan hallitus, asiamiehenään A. Gavela Llopis,
- Euroopan komissio, asiamiehinään N. Ruiz García ja M. van Beek,

kuultuaan julkisasiamiehen 25.1.2018 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan määräaikaisesta työstä 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 lausekkeen 1 kohdan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 20 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Gardenia Vernaza Ayovi ja Consorci Sanitari de Terrassa (Terrassan kunnan terveydenhoitoyhtymä, Espanja) ja joka koskee Vernaza Ayovin irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Tätä sopimusta sovelletaan määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä.”
- 4 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:
 1. Tässä sopimuksessa ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättymisen määräytyy [objektiivisin] syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.
 2. Tässä sopimuksessa ’vastaavalla vakituisella työntekijällä’ tarkoitetaan työntekijää, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai työsuhde ja joka työskentelee samassa työpaikassa ja samassa tai samanlaisessa työssä tai tehtävässä, ottaen huomioon pätevyys ja ammattitaito. 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.”
- 5 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 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.”
- 6 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdassa määrätään seuraavaa:

”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

- 7 Työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 23.10.2015 annetun kuninkaan asetuksen 2/2015 (Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 255, 24.10.2015; jäljempänä laki työntekijöiden asemasta) 56 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Kun irtisanominen todetaan perusteettomaksi, työnantajan on viiden päivän kuluessa tuomion tiedoksiannosta joko otettava työntekijä takaisin palvelukseensa tai maksettava työntekijälle korvaus, jonka suuruus vastaa 33 päivän palkkaa kultakin työssäolovuodelta, jolloin alle vuoden pituiset työskentelykaudet suhteutetaan kuukausien lukumäärään, ja korvaus voi olla korkeintaan 24 kuukausipalkkaa. Jos työnantaja valitsee korvauksen maksamisen, työsopimuksen katsotaan päättyneen viimeisenä tosiasiallisena työpäivänä.”

- 8 Julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun lain konsolidoidun tekstin hyväksymisestä 30.10.2015 annetun kuninkaan asetuksen 5/2015 (Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; BOE nro 261, 31.10.2015; jäljempänä laki julkishallinnon henkilöstöön sovellettavista perussäännöistä) 2 §:ssä, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

”1. Näitä sääntöjä sovelletaan seuraavien julkisyhteisöjen palveluksessa oleviin virkamiehiin ja tapauksen mukaan työsopimussuhteisiin työntekijöihin:

--

5. Näitä sääntöjä sovelletaan muiden oikeussääntöjen ohella toissijaisesti kaikkiin julkisyhteisöjen palveluksessa oleviin henkilöihin, jotka eivät kuulu suoraan niiden soveltamisalaan.

--”

- 9 Julkishallinnon henkilöstöön sovellettavien perussääntöjen 7 §:ssä, jonka otsikko on ”Työsopimussuhteisiin työntekijöihin sovellettavat säännöt”, säädetään seuraavaa:

”Julkisyhteisöjen palveluksessa olevan työsopimussuhteisen henkilöstön asema määräytyy työlaainsäädännön ja muiden sopimusperusteisesti sovellettavien oikeussääntöjen mukaisesti ja myös näihin sääntöihin sisältyvien sellaisten säännösten mukaisesti, joissa niin säädetään.”

- 10 Julkishallinnon henkilöstöön sovellettavien perussääntöjen 8 §:ssä, jonka otsikko on ”Julkishallinnon virkamiesten ja työntekijöiden käsite ja luokittelu”, säädetään seuraavaa:

”1. Julkishallinnon virkamiehiä ja työntekijöitä ovat henkilöt, jotka hoitavat julkishallinnon palveluksessa yleisen edun mukaisia tehtäviä palkkaa vastaan.

2. Julkishallinnon virkamiehet ja työntekijät jaetaan seuraaviin luokkiin:

- a) vakinaiset virkamiehet
- b) väliaikaiset virkamiehet
- c) työsopimussuhteinen henkilöstö vakituisessa, toistaiseksi voimassa olevassa tai tilapäisessä työsuhteessa
- d) ylimääräinen henkilöstö.”

- 11 Julkishallinnon henkilöstöön sovellettavien perussääntöjen 93 §:ssä, jonka otsikko on ”Kurinpidollinen vastuu”, säädetään seuraavaa:

”1. Julkishallinnon virkamiehiin ja työsopimussuhteisiin työntekijöihin sovelletaan kurinpidollista vastuuta, josta säädetään tässä osastossa sekä näiden sääntöjen täytäntöön panemiseksi annetuissa julkishallinnon palvelussuhteita koskevissa laeissa.

--

4. Työsopimussuhteisen henkilöstön kurinpidolliseen vastuuseen sovelletaan työoikeudellista lainsäädäntöä niissä tapauksissa, joista ei säädetä tässä osastossa.”

- 12 Julkishallinnon henkilöstöön sovellettavien perussääntöjen 96 §:n, jonka otsikko on ”Seuraamukset”, 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”Vakituinen työsopimussuhteinen työntekijä on otettava takaisin palvelukseen, jos hänen irtisanomisensa, joka on toteutettu erittäin vakavan virheen perusteella työntekijästä johtuvista syistä aloitetun menettelyn seurauksena, todetaan perusteettomaksi.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 13 Fundació Sant Llätzer -niminen espanjalainen yksityisoikeudellinen säätiö otti Vernaza Ayovin 30.5.2006 sairaanhoitajaksi interim-sopimuksen mukaiseen tilapäiseen palvelussuhteeseen sijaiseksi tai toimen täyttämistä odottaessa. Kyseinen palvelussuhde päättyi 14.8.2006. Asianosaiset tekivät 15.8.2006 uuden interim-sopimuksen, joka muuttui 28.12.2006 toistaiseksi voimassa olevaksi muttei vakituiseksi sopimukseksi. Työsuhteeseen perustuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyivät Terrassan kunnan terveydenhoitoyhtymälle.
- 14 Vernaza Ayoville myönnettiin omasta pyynnöstä palkatonta vapaata 19.7.2011 ja 19.7.2012 väliseksi ajanjaksoksi, jota jatkettiin kahteen kertaan yhdeksi vuodeksi kerrallaan. Hän pyysi 19.6.2014, että hän saisi palata töihin. Terrassan kunnan terveydenhoitoyhtymä totesi, ettei hänen pätevyytään vastaavaa työpaikkaa ollut vapaana. Vernaza Ayovi uudisti työhön palaamista koskevan pyyntönsä 29.4.2016.
- 15 Terrassan kunnan terveydenhoitoyhtymä toimitti hänelle 6.5.2016 työvuorolistan, joka perustui osa-aikatyöhön. Vernaza Ayovi kieltäytyi ottamasta vastaan muuta kuin kokoaikaista työtä eikä siksi saapunut työpaikalleen, ja hänet irtisanottiin tällä perusteella 15.7.2016.
- 16 Pääasian kantaja nosti 26.8.2016 Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassassa (Terrassan työtuomioistuin nro 2, Espanja) kanteen, jossa vaaditaan irtisanomisen toteamista perusteettomaksi ja hänen työnantajansa velvoittamista joko ottamaan hänet takaisin palvelukseen samoilla ehdoilla, jotka olivat voimassa ennen hänen irtisanomistaan, ja maksamaan hänelle irtisanomisen jälkeiseltä ajalta saamatta oleva palkka kokonaisuudessaan tai vaihtoehtoisesti maksamaan hänelle perusteettomasta irtisanomisesta laissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärä.
- 17 Kyseinen tuomioistuin katsoo, että Vernaza Ayovi kuuluu puitesopimuksen soveltamisalaan yhtäältä siksi, että hänen työsopimuksensa on muuttunut toistaiseksi voimassa olevaksi vasta kahden määräaikaisten työsopimuksen tekemisen jälkeen ja ettei määräaikaisten sopimusten väärinkäytön mahdollisuutta siten voida sulkea pois, ja toisaalta siksi, ettei hän ole vakituisessa työsuhteessa olevan työntekijän asemassa.

18 Tässä tilanteessa Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”Kun työntekijän, jonka katsotaan olevan julkishallintoon toistaiseksi voimassa olevassa muttei vakituudessa palvelussuhteessa, irtisanominen työntekijästä johtuvista syistä on riitautettu,

- 1) kuuluvatko asianomaisen oikeusjärjestyksen mukaiset oikeudelliset seuraukset ja erityisesti julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin [sovellettavien perussääntöjen] 96 §:n 2 momentissa säädettyt seuraukset siitä, että työntekijästä johtuvista syistä toteutettu irtisanominen todetaan perusteettomaksi (lainvastaiseksi), [puitesopimuksen] 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun käsitteen ’työehdot’ soveltamisalaan?
- 2) Onko julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin [sovellettavien perussääntöjen] 96 §:n 2 momentissa säädetyn kaltaista tilannetta, jossa julkishallintoon vakituudessa palvelussuhteessa oleva työntekijä, jonka irtisanominen työntekijästä johtuvista syistä on todettu perusteettomaksi eli lainvastaiseksi, on aina otettava takaisin palvelukseen, kun taas toistaiseksi voimassa olevassa tai tilapäisessä palvelussuhteessa oleva työntekijä, joka toimii samoissa tehtävissä kuin vakituinen työntekijä, voidaan olla ottamatta takaisin palvelukseen, jos hänelle maksetaan korvaus, pidettävä [puitesopimuksen] 4 lausekkeen 1 kohdan perusteella syrjivänä?
- 3) Voitaisiinko edellisessä kysymyksessä tarkoitettua erilaista kohtelua pitää tässä tapauksessa perusteltuna, jos sitä ei tarkasteltaisi kyseisen direktiivin vaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 20 artiklan valossa?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

- 19 Kysymyksillään, jotka on syytä käsitellä yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan sen jälkeen, kun julkishallinnon vakituisen työntekijän irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä on todettu perusteettomaksi, asianomainen työntekijä on otettava takaisin palvelukseen, mutta samassa tilanteessa tilapäisessä tai toistaiseksi voimassa olevassa muttei vakituudessa palvelussuhteessa oleva työntekijä, joka suorittaa samoja työtehtäviä kuin mainittu vakituinen työntekijä, voidaan jättää ottamatta takaisin palvelukseen ja hänelle voidaan sen sijasta maksaa korvaus.
- 20 Aluksi on syytä todeta, että koska perusoikeuskirjan 20 artiklassa vahvistettu yhdenvertaisuus lain edessä on toteutettu määräaikaisten työntekijöiden osalta direktiivillä 1999/70 ja erityisesti direktiivin liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lausekkeella, pääasiassa kyseessä olevaa tilannetta on tutkittava tämän direktiivin ja puitesopimuksen mukaisesti.
- 21 Puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan mukaan yhtenä puitesopimuksen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen. Samoin puitesopimuksen johdanto-osan kolmannessa kohdassa täsmennetään, että sopimus ”kuvaava työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan”. Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa todetaan, että puitesopimuksen tavoitteena on muun muassa parantaa määräaikaisen työn laatua vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan taata syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen (tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 22 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, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 23 Kun otetaan huomioon puitesopimuksen tavoitteet, puitesopimuksen 4 lausekkeen on katsottava ilmentävän unionin sosiaalioikeuden periaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti (tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 24 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.
- 25 Käsiteltävässä asiassa on syytä todeta ensiksi, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ilmoittaa, että Vernaza Ayovin työsopimuksen kaltaista sopimusta on pidettävä kansallisen oikeuden perusteiden mukaisesti määräaikaisena työsopimuksena.
- 26 Vernaza Ayovin tilanteessa olevan työntekijän on siten katsottava olevan puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu määräaikainen työntekijä ja kuuluvan sen vuoksi puitesopimuksen soveltamisalaan.
- 27 Siltä osin kuin on toiseksi kyse puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettusta työehtojen käsitteestä, ratkaiseva seikka sen arvioimisessa, kuuluuko toimenpide tämän käsitteen soveltamisalaan, on juuri työtä koskeva seikka eli työntekijän ja työnantajan välille muodostunut palvelussuhde (tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 28 Tältä osin unionin tuomioistuin on katsonut, että tämän käsitteen soveltamisalaan kuuluvat muun muassa säännöt, jotka koskevat määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisessa noudatettavan irtisanomisajan määrittämistä, ja säännöt, jotka koskevat työntekijälle hänen ja hänen työnantajansa välisen työsopimuksen irtisanomisen perusteella maksettavaa korvausta, koska tällainen korvaus maksetaan asianosaisten välillä solmitun työsuhteen perusteella (tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 42, 44 ja 45 kohta).
- 29 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan sellaisella tulkinnalla, jolla määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisehdot jätetään mainitun käsitteen määritelmän ulkopuolelle, nimittäin rajoitettaisiin kyseisessä määräyksessä mainitun tavoitteen vastaisesti määräaikaisille työntekijöille syrjintää vastaan annettavan suojan alaa (tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 30 Nämä näkökohdat ovatkin kaikilta osin sovellettavissa pääasiassa kyseessä oleviin työntekijän takaisin palvelukseen ottamista koskeviin sääntöihin, joilla vakituista työntekijää suojataan perusteettomaksi todetun irtisanomisen yhteydessä, koska näiden sääntöjen perusteena on tällaisen työntekijän ja hänen työnantajansa välille solmittu työsuhde.
- 31 Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen toimenpide kuuluu puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettujen työehtojen käsitteen soveltamisalaan.
- 32 Kolmanneksi on syytä muistuttaa, 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, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 33 Tältä osin syrjintäkiellon periaate on pantu täytäntöön ja konkretisoitu puitesopimuksella yksinomaan toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa olevien määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaisen kohtelun osalta (tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 37 kohta ja tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 47 kohta).
- 34 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että jotta voitaisiin tässä yhteydessä arvioida, tekevätkö kyseessä olevat henkilöt puitesopimuksessa tarkoitettulla tavalla samaa tai samanlaista työtä, on puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdan ja 4 lausekkeen 1 kohdan mukaisesti selvitettävä, voidaanko näiden henkilöiden tilanteita pitää toisiinsa rinnastettavina, kun otetaan huomioon kaikki tekijät, kuten työn luonne, koulutusta koskevat edellytykset ja työehdot (tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 35 Nyt käsiteltävässä tapauksessa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, joka yksin on toimivaltainen arvioimaan tosiseikkoja, on ratkaistava, onko Vernaza Ayovin tilanne ollut verrattavissa saman työnantajan samana ajanjaksona palvelukseen ottamien vakituisten työntekijöiden tilanteeseen (ks. analogisesti tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 36 Lisäksi on kiistatonta, että vakituksia työntekijöitä ja Vernaza Ayovin tilanteessa eli toistaiseksi voimassa olevassa muttei vakituksissa palvelussuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan eri tavoin mahdollisesta perusteettomasta irtisanomisesta aiheutuvien seurausten osalta.
- 37 Vaikka ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on tehdä kaikkien asiassa merkityksellisten seikkojen perusteella lopullinen arviointi Vernaza Ayovin tilanteessa eli toistaiseksi voimassa olevassa muttei vakituksissa palvelussuhteessa olevan työntekijän tilanteen verrattavuudesta vakituisten työntekijän tilanteeseen, on syytä tutkia, voidaanko erilainen kohtelu perustella objektiivisesti.
- 38 Tältä osin on syytä muistuttaa, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu asiallisten syiden käsite on ymmärrettävä siten, ettei siinä sallita, että määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaista kohtelua perustellaan sillä seikalla, että erilaisesta kohtelusta säädetään lain tai työehtosopimuksen kaltaisissa yleisissä ja abstrakteissa kansallisissa oikeussäännöissä (tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 39 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, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 40 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ja unionin tuomioistuimen kysymyksiin istunnossa annetuista vastauksista ilmenee tältä osin, että perusteettomaksi tai lainvastaiseksi todettuun irtisanomiseen sovellettavan pääsäännön mukaan työnantajalla on oikeus valita, otetaanko asianomainen työntekijä takaisin palvelukseen vai maksetaanko hänelle korvaus.
- 41 Lisäksi se, että julkishallintojen vakituiset työntekijät, joiden irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä on todettu perusteettomaksi, on ehdottomasti otettava takaisin palvelukseen, on pelkästään poikkeus edellä mainitusta pääsäännöstä.

- 42 Espanjan hallitus vetoaa siihen, että tämä erilainen kohtelu on perusteltua ottaen huomioon viimeksi mainittuun ryhmään kuuluvien työntekijöiden palvelukseenottoa koskevat menettelysäännöt ja heidän palvelukseen ottamiseensa liittyvä erityinen asiayhteys. Kyseessä oleva takaisin palvelukseen ottamisen takaaminen liittyy siten erottamattomasti järjestelmään, jonka mukaan vakituiseen työhön pääsy määräytyy. Julkishallinnon työntekijöihin sovellettavissa perussäännöissä nimittäin säädetään, että vakituisten työsopimussuhteisten työntekijöiden palvelukseen ottamisessa noudatetaan valikoivaa järjestelmää, johon on yhdenvertaisuusperiaatteen noudattamiseksi sekä ansioiden ja kyvyn ottamiseksi huomioon julkishallinnon palvelukseen pääsemisessä sisällyttävä koe tai kokeita, joiden tarkoituksena on arvioida hakijoiden kyvyt ja asettaa heidät paremmuusjärjestykseen, tai jonka on määräydyttävä hakijoiden ansioiden arviointimenettelyn tulosten mukaisesti. Automaattisella takaisin palvelukseen ottamisella perusteettomaksi todetun irtisanomisen jälkeen Espanjan lainsäätäjän tarkoituksena on ollut suojella julkishallinnon vakituksia työntekijöitä noudattaen yhdenvertaisuusperiaatetta, ansioiden ja kyvyn tunnustamisen periaatetta ja julkisuusperiaatetta.
- 43 Espanjan hallitus on vedonnut tältä osin siihen, että virassapysymisoikeus on ehdoton oikeus, joka perustuu menestymiseen julkishallinnon palvelukseen ottamiseksi järjestetyssä kilpailumenettelyssä, ja että tällaisessa kilpailumenettelyssä menestymisen perusteella on perusteltua myöntää vakitukselle henkilöstölle enemmän palvelussuhteen pysyvyyden kaltaisia takeita kuin tilapäiselle tai toistaiseksi muttei vakituisesti palvelukseen otetulle henkilöstölle.
- 44 Espanjan hallituksen mukaan vakituisten työntekijöiden pakollisella takaisin palvelukseen ottamisella varmistetaan siten palvelussuhteen pysyvyys Espanjan perustuslaissa vahvistettujen periaatteiden mukaisesti, kun sen sijaan muun kuin vakituisten henkilöstön oikeus työssä pysymiseen ei ole työsuhteen kannalta määrävä seikka, joten Espanjan lainsäätäjä ei ole tässä tapauksessa katsonut tarkoituksenmukaiseksi poistaa työnantajana olevalta viranomaiselta mahdollisuutta valita, otetaanko työntekijä, jonka irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä on todettu perusteettomaksi, takaisin palvelukseen vai myönnetäänkö hänelle korvaus.
- 45 Tästä erosta, joka liittyy palvelukseen ottamisessa noudatettaviin menettelytapoihin, on Espanjan hallituksen selitysten mukaan seurauksena, että vakituinen työsopimussuhteinen työntekijä, joka ei ole virkamies mutta joka on kuitenkin menestynyt yhdenvertaisuusperiaatetta sekä ansioiden ja kyvyn tunnustamisen periaatetta noudattaen järjestetyssä valintamenettelyssä, voi päästä osalliseksi palvelussuhteen pysyvyyden turvasta, joka on poikkeus työoikeuden mukaisista tavanomaisista säännöistä.
- 46 On syytä katsoa, että vaikei kyseessä olevaa erilaista kohtelua voida perustella yleisellä edulla, joka suoranaisesti liittyisi vakituisten työntekijöiden palvelukseen ottamisessa noudatettaviin menettelyihin, tämän tuomion 42–44 kohdassa mainittujen kaltaiset kansallisen julkishallinnon palvelussuhteita koskevan oikeuden erityispiirteisiin liittyvät näkökohdat voivat kuitenkin oikeuttaa tällaiseen erilaiseen kohteluun. Tältä osin hallinnon puolueettomuuteen, tehokkuuteen ja riippumattomuuteen liittyvät näkökohdat edellyttävät tietyssä määrin palvelussuhteiden pysyvyyttä ja vakautta. Nämä näkökohdat, joilla ei ole vastaavuutta yleisessä työoikeudessa, selittävät ja oikeuttavat julkisoikeudellisten työnantajien yksipuolisen irtisanomisoikeuden rajoittamisen ja siten myös kansallisen lainsäätäjän tekemän valinnan, jonka mukaan näille työnantajille ei anneta mahdollisuutta valita takaisin palvelukseen ottamisen ja perusteettomasta irtisanomisesta aiheutuneen vahingon korvaamisen väliltä.
- 47 Näin ollen on katsottava, että vakituisten työntekijöiden ottaminen automaattisesti takaisin palvelukseen liittyy sekä tosiseikkojen että oikeudellisten seikkojen kannalta olennaisesti erilaiseen asiayhteyteen kuin muiden kuin vakituisten työntekijöiden tilanne (ks. analogisesti tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 56 kohta).

- 48 Näin ollen on katsottava, 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 tämän tuomion 39 kohdassa viitatussa oikeuskäytännössä tarkoitettujen objektiivisten ja läpinäkyvien arviointiperusteiden perusteella.
- 49 Kysymyksiin on kaiken edellä todetun perusteella vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan sen jälkeen, kun julkishallinnon vakituisen työntekijän irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä on todettu perusteettomaksi, asianomainen työntekijä on otettava takaisin palvelukseen, mutta samassa tilanteessa tilapäisessä tai toistaiseksi voimassa olevassa muttei vakituudessa palvelussuhteessa oleva työntekijä, joka suorittaa samoja työtehtäviä kuin mainittu vakituinen työntekijä, voidaan jättää ottamatta takaisin palvelukseen ja hänelle voidaan sen sijasta maksaa korvaus.

Oikeudenkäyntikulut

- 50 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:

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 määräaikaisesta työstä 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan sen jälkeen, kun julkishallinnon vakituisen työntekijän irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä on todettu perusteettomaksi, asianomainen työntekijä on otettava takaisin palvelukseen, mutta samassa tilanteessa tilapäisessä tai toistaiseksi voimassa olevassa muttei vakituudessa palvelussuhteessa oleva työntekijä, joka suorittaa samoja työtehtäviä kuin mainittu vakituinen työntekijä, voidaan jättää ottamatta takaisin palvelukseen ja hänelle voidaan sen sijasta maksaa korvaus.

Allekirjoitukset