



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

11 päivänä huhtikuuta 2019 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 1999/70/EY – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – 4 lauseke –
Syrjintäkiellon periaate – Työehtojen käsite – Tilanteiden rinnastettavuus – Perustelut –
Objektiivisten syiden käsite – Korvaus silloin, kun toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on irtisanottu objektiivisista syistä – Tiettyä urakkaa tai palvelua koskevan työsopimuksen voimassaolon päätyttyä maksettava pienempi korvaus

Yhdistetyissä asioissa C-29/18, C-30/18 ja C-44/18,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista kolmesta ennakkoratkaisupyyntöstä, jotka Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galician ylioikeus, Espanja) on esittänyt 27.12.2017 (C-29/18), 26.12.2017 (C-30/18) ja 29.12.2017 (C-44/18) tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 17.1.2018 (C-29/18 ja C-30/18) ja 24.1.2018 (C-44/18), saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

Cobra Servicios Auxiliares SA

vastaan

José David Sánchez Iglesias (C-29/18),

José Ramón Fiuza Asorey (C-30/18),

Jesús Valiño Lopez (C-44/18),

FOGASA (C-29/18 ja C-44/18) ja

Incatema SL,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Arabadjiev (esittelevä tuomari) sekä tuomarit T. von Danwitz, E. Levits, C. Vajda ja P. G. Xuereb,

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Espanjan hallitus, asiamiehenään S. Jiménez García,
- Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja N. Ruiz García,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asiat ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskevat Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan määräaikaista työstä 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 lausekkeen ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 20 ja 21 artiklan tulkintaa.
- 2 Nämä pyynnot on esitetty kolmessa asiassa, joissa vastakkain ovat yhtäältä Cobra Servicios Auxiliares SA (jäljempänä Cobra) ja toisaalta José David Sánchez Iglesias (C-29/18), José Ramón Fiuza Asorey (C-30/18) ja Jesús Valiño Lopez (C-44/18) (jäljempänä yhdessä asianomaiset) sekä FOGASA (C-29/18 ja C-44/18) ja Incatema SL ja joissa on kyseessä korvauksen maksaminen asianomaisten ja Cobran välisten tiettyä urakkaa tai palvelua koskevien työsopimusten irtisanomisen johdosta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 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 artiklassa säädetään, että tämän direktiivin ”tarkoituksena on panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) – – välillä – – tehty – – puitesopimus”.
- 5 Puitesopimuksen johdanto-osan kolmannessa kohdassa todetaan seuraavaa:
”Tässä [puite]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 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan sen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen ja laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työ sopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

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

”1. Tässä sopimuksessa ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työ sopimus tai solmittu työsuhde, jonka päätyminen määräytyy perustelluin 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 työ sopimus tai työsuhde ja joka työskentelee samassa työpaikassa ja samassa tai samanlaisessa työssä tai tehtävässä, ottaen huomioon pätevyys ja ammattitaito. – –”

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

”Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työ sopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.”

Espanjan oikeus

9 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 pääasioiden tosiseikkojen tapahtuma-aikana (jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), 15 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työ sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevana taikka määräaikaisena.

Määräaikainen työ sopimus 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. Näiden sopimusten kesto voi olla enintään kolme vuotta, ja kesto voidaan jatkaa 12 kuukaudella kansallisen toimialakohtaisen työehtosopimuksen tai tällaisen puuttuessa alemman tasoisen työehtosopimuksen perusteella. Näiden määräaikojen päätyttyä työntekijät saavat yrityksen vakituisen työntekijän aseman. Kansallisissa toimialakohtaisissa työehtosopimuksissa ja alemman tasoisissa työehtosopimuksissa, mukaan luettuna yritys kohtaiset sopimukset, voidaan määrittää ne työt tai tehtävät, jotka kuuluvat pääasiallisesti yrityksen tavanomaiseen toimintaan ja jotka voivat kuulua tämäntyyppisten sopimusten piiriin.

– –

3. Lainvastaisesti tehdyt määräaikaiset sopimukset katsotaan tehdyiksi siten, että ne ovat voimassa toistaiseksi.

– –”

10 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 urakka tai palvelu on suoritettu. Kun työsopimus päättyy, työntekijällä on *interinidad*-sopimuksia ja koulutussopimuksia lukuun ottamatta oikeus saada korvaus, joka vastaa suhteellisesti 12 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta, tai mahdollisesti alalla sovellettavan erityisen lainsäädännön mukainen korvaus

--

- i) joukkovähentämisellä, joka johtuu taloudellisista tai teknisistä taikka organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä

--

- l) lainmukaisista objektiivisista syistä

--”

11 Työntekijöiden asemasta annetun lain 51 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Tässä laissa tarkoitetaan joukkovähentämisellä työsopimusten päättymistä taloudellisista tai teknisistä taikka organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä, kun irtisanomiset kohdistuvat 90 päivän aikana vähintään

- a) 10 työntekijään yrityksissä, joissa on vähemmän kuin 100 työntekijää
- b) 10 prosenttiin työntekijöistä yrityksissä, joissa on 100–300 työntekijää
- c) 30 työntekijään yrityksissä, joissa on yli 300 työntekijää.

--

-- Syiden katsotaan olevan tuotantoon liittyviä silloin, kun muun muassa niiden tuotteiden tai palveluiden, joita yrityskokonaisuus aikoo tarjota markkinoille, kysynnässä tapahtuu muutoksia.

--”

12 Työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n mukaan työsopimus voi päättyä muun muassa kyseisen lain 51 §:n 1 momentissa tarkoitetuista syistä.

13 Mainitun lain 53 §:n 1 momentin b kohdan mukaan työsopimuksen voimassaolon päättyminen saman lain 52 §:n nojalla 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.

- 14 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.

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

- 15 Cobra teki Unión Fenosa -nimisen kaasun- ja sähkönjakeluyhtiön kanssa 1.8.2011 sopimuksen, jolla viimeksi mainittu antoi Cobran tehtäväksi sähkömittarien lukemisen, mittarien asentamisen ja vaihtamisen sekä kaasumittarien kausittaiset tarkastukset, mittarien sulkemisen, käytöstä poistamisen ja lukemisen kuukausittain A Coruñan maakunnassa (Espanja) (jäljempänä palvelusopimus).
- 16 Cobra palkkasi asianomaiset tiettyä urakkaa tai palvelua koskevilla määräaikailla työsopimuksilla, joiden voimassaoloaika määräytyi palvelusopimuksen perusteella, muun muassa Unión Fenosan asiakkaiden mittarien lukemista varten.
- 17 Unión Fenosa ilmoitti Cobralle 24.2.2015 palvelusopimuksen irtisanomisesta 31.3.2015 lukien.
- 18 Cobra ilmoitti asianomaisille, että koska Unión Fenosa oli päättänyt irtisanoa palvelusopimuksen, heidän työsuhteensa Cobraan lakkaisi urakan tai palvelun päättymisen johdosta. Lisäksi Cobra ilmoitti asianomaisille, että kyseisten työsuhteiden päättyessä heillä oli oikeus muun muassa työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa säädettyyn korvaukseen.
- 19 Cobra aloitti myös tuotannollisten syiden perusteella joukkovähentämismenettelyn, joka koski 72:ta vakituista työntekijää, jotka suorittivat samoin palvelusopimukseen liittyviä tehtäviä.
- 20 Asianomaiset riitauttivat irtisanomisensa Juzgado de lo Social n° 3 de Santiago de Compostelassa (Santiago de Compostelan työtuomioistuin nro 3, Espanja) muun muassa Cobraa vastaan nostamallaan kanteilla.
- 21 Mainittu tuomioistuin katsoi maaliskuussa 2017 antamissaan tuomioissa, että asianomaisten työsopimukset oli tehty lainvastaisesti, joten niiden päättymisellä ei ollut oikeudellista perustaa ja kyseessä oli sääntöjenvastainen irtisanominen. Mainittu tuomioistuin velvoitti Cobran joko ottamaan kyseiset työntekijät takaisin yrityksen palvelukseen tai päättämään heidän työsuhteensa ja suorittamaan heille työntekijöiden asemasta annetun lain 56 §:n 1 momentissa säädetyn korvauksen sääntöjenvastaisesta irtisanomisesta.
- 22 Cobra valitti näistä tuomioista Tribunal Superior de Justicia de Galiciaan (Galician ylioikeus, Espanja) ja väitti, että pääasioissa kyseessä olevat määräaikaiset työsopimukset olivat päteviä.
- 23 Asianomaiset väittivät, että jos olisi katsottava, että heidän työsopimuksensa ovat päteviä, heidän pitäisi puitesopimuksen 4 lausekkeen ja 14.9.2016 annetun tuomion de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683) nojalla saada työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetty joukkovähentämisen perusteella myönnettävä korvaus.
- 24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että Tribunal Supremón (ylin tuomioistuin, Espanja) oikeuskäytännössä on katsottu, että se, että työnantajan ja tämän asiakkaan väliseen palvelusopimukseen liittyvän toiminnan suorittamiseksi on tehty tiettyä urakkaa tai palvelua koskeva määräaikaisten työsopimus, ei tarkoita, että olisi katsottava, että kyseinen työsopimus on tehty lainvastaisesti ja että työsuhte olisi luokiteltava uudelleen mainitun lain 15 §:n 3 momentin nojalla toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi.

- 25 Tästä oikeuskäytännöstä seuraa, että kun asiakas irtisanoo palvelusopimuksen, tiettyä urakkaa tai palvelua koskevan työsopimuksen kohteena oleva työ on suoritettu työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa tarkoitetulla tavalla ja tästä seuraa, että viimeksi mainittu sopimus päättyy.
- 26 Lisäksi tästä oikeuskäytännöstä seuraa, että tiettyä urakkaa tai palvelua koskevan määräaikaisen työsopimuksen kesto riippuu sen tarpeen olemassaolosta, johon tällä sopimuksella vastataan, ja että mainittua sopimusta tehtäessä on yleensä vaikea määrittää sen täsmällistä päättymispäivää. Tribunal Supremo on siten katsonut, että niin kauan kuin tämä tarve on olemassa eli kun työnantaja on palvelusopimuksen sopimuspuoli, tiettyä urakkaa tai palvelua koskeva työsopimus on edelleen pätevä, koska sen kesto määräytyy sen tarpeen perusteella, johon sillä vastataan.
- 27 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että pääasioissa kyseessä olevat määräaikaiset työsopimukset vastaavat tiettyä urakkaa tai palvelua koskevan työsopimuksen käsitettä sellaisena kuin Tribunal Supremo on sitä tulkinnut.
- 28 Nyt käsiteltävässä asiassa palvelusopimuksen irtisanomisesta, minkä seurauksena Cobran ja useiden sen työntekijöiden väliset työsuhteet päättyivät, seuraisi kuitenkin, että määräaikaisille työntekijöille maksettaisiin työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa säädetty korvaus, jonka määrä vastaa 12 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta, kun taas samaa työtä tehneille vakituisille työntekijöille maksettaisiin työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetty korvaus, jonka määrä vastaa 20 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta.
- 29 Määräaikaisia työntekijöitä kohdeltaisiin siten työehdon osalta eri tavalla kuin vastaavia vakituisia työntekijöitä, mikä johtuu kansallisessa oikeudessa säädetyn oikeusjärjestyksen eroavuudesta työsuhteen päättyessä myönnettävän korvauksen osalta.
- 30 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että tämä eroavuus selittyy sillä, että vaikka pääasioissa kyseessä olevien määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten päättymisen syynä on molemmissa tapauksissa palvelusopimuksen irtisanominen, ensin mainitut sopimukset päättyvät, kun sovittu aika on päättynyt, kun taas jälkimmäiset sopimukset päättyvät työntekijöiden joukkovähentämisen vuoksi syystä, joka ei liity työsuhteen keston, mutta se pohtii, onko olemassa objektiivisia syitä, joilla voidaan oikeuttaa nyt annettavan tuomion edellisessä kohdassa selostettu erilainen kohtelu.
- 31 Mikäli tähän kysymykseen vastataan kieltävästi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, olisiko, siltä osin kuin pääasioiden riitojen osapuolina on yksityishenkilöitä, ja jos työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohtaa ei olisi mahdollista tulkita yhteensopivasti direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen kanssa, mahdollista katsoa 22.11.2005 annetun tuomion Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), 19.1.2010 annetun tuomion Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), 13.9.2011 annetun tuomion Prigge ym. (C-447/09, EU:C:2011:573) ja 19.4.2016 annetun tuomion DI (C-441/14, EU:C:2016:278), jotka koskevat ikään perustuvan syrjinnän kiellon yleistä periaatetta, kanssa analogisesti, että tätä Espanjan oikeuden säännöstä on jätettävä soveltamatta sillä perusteella, että se on vastoin perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklassa vahvistettuja yhdenvertaisen kohtelun ja syrjintäkiellon periaatteita.
- 32 Tässä tilanteessa Tribunal Superior de Justicia de Galicia on päättänyt lykätä asioiden käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Onko [puitesopimuksen] 4 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan samaan tosiseikkaan (työnantajayrityksen ja jonkin toisen yrityksen välisen palvelusopimuksen päättymisen viimeksi mainitun tahdosta) perustuvasta sopimuksen, joka on tiettyä urakkaa tai palvelua koskeva määräaikainen sopimus, jonka voimassaoloaika määräytyy edellä mainitun palvelusopimuksen perusteella, päättymisestä maksetaan pienempi korvaus kuin

vastaavien työntekijöiden kanssa tehtyjen, toistaiseksi voimassa olevien sopimusten päättymisestä, joka tapahtuu työntekijöiden joukkovähentämisestä edellä mainitun palvelusopimuksen päättymisestä johtuvien, yritystoimintaan liittyvien tuotannollisten syiden vuoksi?

- 2) Mikäli kysymykseen vastataan myöntävästi, onko määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden ja vastaavien vakituisten työntekijöiden erilaista kohtelua sopimuksen päättymisestä maksettavan korvauksen osalta, kun sopimukset ovat päättyneet saman tosiseikan perusteella mutta erilaisten oikeudellisten perusteiden nojalla, tulkittava siten, että kyseessä on [perusoikeuskirjan] 21 artiklassa kielletty syrjintä, ja onko sen katsottava olevan näin ollen vastoin perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklassa vahvistettuja, unionin oikeuden perusperiaatteisiin kuuluvia yhdenvertaisen kohtelun ja syrjintäkiellon periaatteita?

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

- 33 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustele ensimmäisellä kysymyksellään pääasiallisesti, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan pääasioissa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa, jossa työnantajan ja tämän asiakkaan välisen palvelusopimuksen irtisanomisesta yhtäältä seuraa, että tämän työnantajan ja tiettyjen työntekijöiden väliset tiettyä urakkaa tai palvelua koskevat työsopimukset päättyvät, ja toisaalta aiheutuu mainitun työnantajan palkkaamien vakituisten työntekijöiden joukkovähentäminen objektiivisista syistä, ensin mainituille työntekijöille maksettu korvaus on pienempi kuin vakituksille työntekijöille maksettu korvaus.
- 34 Todettakoon tässä yhteydessä aluksi, että puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan mukaan yhtenä sen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen. Vastaavasti puitesopimuksen johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa täsmennetään, että sopimus ”kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan”. Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa todetaan, että puitesopimuksen tavoitteena on muun muassa parantaa määräaikaisen työn laatua vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan taata syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 35 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 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 36 Kun otetaan huomioon puitesopimuksen tavoitteet, puitesopimuksen 4 lausekkeen on katsottava ilmentävän unionin sosiaalioikeuden periaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 37 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 objektiivisia syitä.
- 38 Nyt käsiteltävissä asioissa on todettava ensinnäkin, että koska asianomaisten tiettyä urakkaa tai palvelua koskevat työsopimukset on tehty, kuten ennakkoratkaisupyyntöistä käy ilmi, työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa vahvistetuin edellytyksin tietyn tehtävän loppuun

saattamista varten eli tarkoituksena suorittaa palvelusopimukseen liittyen muun muassa Unión Fenosan asiakkaiden mittarien lukeminen, asianomaiset ovat puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa, luettuna yhdessä 3 lausekkeen 1 kohdan kanssa, tarkoitettuja määräaikaista työntekijöitä.

- 39 Toiseksi on todettava, että pääasioissa kyseessä olevan kaltainen korvaus, joka myönnetään työntekijälle hänen työntantajansa sitovan työsopimuksen irtisanomisen vuoksi, kuuluu puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettujen työehtojen käsitteen soveltamisalaan (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 40 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 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 41 Jotta voidaan 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 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 62 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 42 Nyt käsiteltävissä asioissa kansallisen tuomioistuimen, joka ainoana on toimivaltainen arvioimaan tosiseikkoja, on määritettävä, oliko määräaikaisten työntekijöiden tilanne silloin, kun Cobra palkkasi heidät tiettyä urakkaa tai palvelua koskevien työsopimusten nojalla, rinnastettavissa sellaisten vakituisten työntekijöiden tilanteeseen, jotka tämä sama työntantaja oli ottanut palvelukseensa saman ajanjakson aikana (ks. analogisesti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 63 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 43 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevista seikoista käy ilmi, että kun Cobra palkkasi asianomaiset kyseisillä sopimuksilla, he tekivät samoja töitä kuin vakituiset työntekijät, joihin kohdistettiin joukkovähentäminen.
- 44 Jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kaikkia merkityksellisiä seikkoja koskevasta lopullisesta arvioinnista muuta johdu, on näin ollen katsottava, että asianomaisten kaltaisten määräaikaisten työntekijöiden tilanne oli rinnastettavissa niiden vakituisten työntekijöiden tilanteeseen, jotka Cobra oli palkannut samojen töiden tekemistä varten kuin ensin mainitut työntekijätkin.
- 45 Näin ollen on neljänneksi ja viimeiseksi selvitettävä, onko olemassa objektiivista syytä, jolla voidaan oikeuttaa se, että tiettyä urakkaa tai palvelua koskevien sopimusten päättymisestä, joka seuraa suoraan palvelusopimuksen irtisanomisesta, aiheutuu se, että määräaikaisille työntekijöille maksettava korvaus on pienempi kuin vakituksille työntekijöille maksettava korvaus, kun viimeksi mainitut irtisanotaan saman palvelusopimuksen päättymisen johdosta jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitettua syystä.
- 46 Tässä yhteydessä on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukainen objektiivisten syiden käsite edellyttää, 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 määräaikaisten sopimukset on tehty, sekä

näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti jäsenvaltion toiminnasta, kun se pyrkii perusteltuun sosiaalipoliittiseen päämäärään (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 47 Espanjan hallitus vetoaa nyt käsiteltävissä asioissa työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa tarkoitetun korvauksen maksamisen ja saman lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetyn korvauksen maksamisen välillä olevaan erilaiseen asiayhteyteen. Ensin mainittu korvaus on maksettava, kun määräaikaisen työsopimuksen, kuten pääasioissa kyseessä olevien tiettyä urakkaa tai palvelua koskevien työsopimusten kohteena oleva työ on saatettu loppuun, kun taas jälkimmäinen, määrältään suurempi korvaus maksetaan, kun irtisanominen tapahtuu jostakin mainitun lain 52 §:ssä tarkoitetusta syystä, kuten työnantajaa koskevista taloudellisista tai teknisistä taikka organisaatioon tai tuotantoon liittyvistä syistä. Espanjan hallitus korostaa pääasiallisesti, että ensin mainittu korvaus maksetaan sellaisen tietyn tapahtuman ilmaantuessa, jonka työntekijä saattoi ennakoita määräaikaista työsopimusta tehdessään. Sitä vastoin jälkimmäisellä korvauksella on tarkoitus kompensoida työntekijän sellaista pettymystä työsuhteen jatkumista koskeviin legitiimeihin odotuksiin, joka aiheutui, kun hänet irtisanottiin jostakin mainitussa 52 §:ssä tarkoitetusta syystä. Tämän asiayhteyden perusteella voidaan oikeuttaa se, ettei työntekijälle työsopimuksen päättymisen yhteydessä myönnetty korvaus ole molemmissa tapauksissa sama.
- 48 Tässä yhteydessä on todettava, että Cobran pääasioissa kyseessä olevien tiettyä urakkaa tai palvelua koskevien työsopimusten – joiden osalta oli sovittu jo niitä tehtäessä, että ne päättyisivät, kun sovittu tehtävä on saatettu loppuun – päättymisen johdosta maksaman korvauksen kaltainen korvaus kuuluu juridiselta kannalta merkittävästi erilaiseen asiayhteyteen kuin tapaus, jossa vastaavan vakituisen työntekijän työsopimus irtisanotaan työntekijöiden asemasta annetun lain 51 ja 52 §:ssä tarkoitetuista tuotannollisista syistä, vaikka nämä kaksi tapahtumaa perustuvat samaan seikkaan eli nyt käsiteltävissä asioissa palvelusopimuksen irtisanomiseen.
- 49 Puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa olevasta määräaikaisen sopimuksen käsitteen määritelmästä näet johtuu, että tällaisen sopimuksen vaikutukset lakkaavat tulevaisuuden osalta siinä mainitun ajan päättyessä, ja tämä aika voi määräytyä tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tapahtuman ilmaantumisen taikka – kuten nyt käsiteltävissä asioissa – tietyn tehtävän loppuun saattamisen 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 (ks. vastaavasti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 71 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 50 Sitä vastoin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä säädetystä syystä työnantajan aloitteesta johtuu sellaisten seikkojen ilmaantumisesta, joista ei ollut sovittu sopimuksen tekopäivänä ja jotka horjuttavat työsuhteen normaalia kulkua (tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 72 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Kuten tämän tuomion 47 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 petttäminen.
- 51 Lisäksi on todettava, että kun työsopimukset irtisanotaan jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä säädetystä syystä, Espanjan oikeudessa ei tehdä eroa määräaikaisten työntekijöiden ja vastaavien vakituisten työntekijöiden kohtelun välillä, koska mainitun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetään työntekijälle maksettavasta lakisääteisestä korvauksesta, jonka määrä vastaa 20 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta yrityksessä, riippumatta siitä, onko hänen työsopimuksensa määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva.

- 52 Kuten Euroopan komissio on todennut, tässä yhteydessä on kansallisen tuomioistuimen asiana tutkia, onko, kun otetaan huomioon se, että pääasioissa kyseessä olevien tiettyä urakkaa tai palvelua koskevien työsopimusten voimassaoloaika määräytyi palvelusopimuksen perusteella, ja se, että mainittu palvelusopimus irtisanottiin ennenaikaisesti, katsottava, että nämä työsopimukset on päätetty ennen sovittua määräajan päättymistä jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitettua syystä, ja onko asianomaisille näin ollen myönnettävä mainitun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetty korvaus.
- 53 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 pääasioissa kyseessä olevan erilaisen kohtelun (tuomio 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, 63 kohta; tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 60 kohta ja tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 74 kohta).
- 54 Kaiken edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan pääasioissa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa, jossa työnantajan ja tämän asiakkaan välisen palvelusopimuksen irtisanomisesta yhtäältä seuraa, että tämän työnantajan ja tiettyjen työntekijöiden väliset tiettyä urakkaa tai palvelua koskevat työsopimukset päättyvät, ja toisaalta aiheutuu mainitun työnantajan palkkaamien vakituisten työntekijöiden joukkovähentäminen objektiivisista syistä, ensin mainituille työntekijöille työsuhteen päättymisen perusteella maksettu korvaus on pienempi kuin vakituisille työntekijöille työsuhteen päättymisen perusteella maksettu korvaus.

Toinen kysymys

- 55 Ennakkoratkaisupyyntöistä käy ilmi, että toinen kysymys esitetään vain, jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi. Ottaen huomioon ensimmäiseen kysymykseen annettu vastaus toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

- 56 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevien asioiden käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asiat 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 liitteinä olevan määräaikaisesta työstä 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan pääasioissa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa, jossa työnantajan ja tämän asiakkaan välisen palvelusopimuksen irtisanomisesta yhtäältä seuraa, että tämän työnantajan ja tiettyjen työntekijöiden väliset tiettyä urakkaa tai palvelua koskevat työsopimukset päättyvät, ja toisaalta aiheutuu mainitun työnantajan palkkaamien vakituisten työntekijöiden joukkovähentäminen objektiivisista syistä, ensin mainituille työntekijöille työsuhteen päättymisen perusteella maksettu korvaus on pienempi kuin vakituisille työntekijöille työsuhteen päättymisen perusteella maksettu korvaus.

Allekirjoitukset