



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

9 päivänä heinäkuuta 2015*

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 1999/70/EY — EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus — 3 ja 4 lauseke — Syrjintäkiellon periaate — Ylimääräinen henkilöstö — Kolmen vuoden välein myönnettävän ikälisän epääminen — Asialliset syyt

Asiassa C-177/14,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Tribunal Supremo (Espanja) on esittänyt 31.1.2014 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 10.4.2014, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

María José Regojo Dans

vastaan

Consejo de Estado,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

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

julkisasiamies: P. Mengozzi,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- María José Regojo Dans, edustajinaan abogado J. Pérez de Sevilla y Gitard ja abogado A. Regojo Dans,
- Espanjan hallitus, asiamiehenään L. Banciella Rodríguez-Miñón,
- Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, avustajanaan avvocato dello Stato S. Varone,
- Euroopan komissio, asiamiehinään R. Vidal Puig ja J. Enegren,

kuultuaan julkisasiamiehen 20.5.2015 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee määräaikaisesta työstä 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus), joka on 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, 3 lausekkeen 1 kohdan ja 4 lausekkeen 4 kohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain María José Regojo Dans ja tämän työnantaja Consejo de Estado ja joka koskee sitä, että viimeksi mainittu on evännyt kyseiseltä henkilöltä kolmen vuoden välein myönnettäviä ikälisiä sen erityisen aseman perusteella, joka hänellä on Espanjan oikeudessa tarkoitettuun ylimääräiseen henkilöstöön (personal eventual, jäljempänä ylimääräinen henkilöstö) kuuluvana työntekijänä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 Direktiivin 1999/70 1 artiklan mukaan tämän direktiivin tarkoituksena on ”panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä – – tehty, liitteenä oleva – – puitesopimus”.
- 4 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan puitesopimuksen tarkoituksena on
 - a) parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen;
 - b) laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.”
- 5 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.”
- 6 ”Määräaikainen työntekijä” määritellään puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa siten, että sillä tarkoitetaan ”henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättymisen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella”.
- 7 ”Vastaava vakituinen työntekijä” määritellään puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdassa siten, että sillä 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”.
- 8 Puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate,” 1, 3 ja 4 kohdassa määrätään seuraavaa:
 1. 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.

--

3. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät tämän lausekkeen soveltamistavat ottaen huomioon yhteisön lainsäädännön sekä kansallisen lainsäädännön, työehtosopimukset ja käytännön.
 4. Erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava määräaikaikaisille samat kuin vakituisille työntekijöille, ellei eripituisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syitä.”
- 9 Puitesopimuksen 5 lausekkeessa, jonka otsikkona on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, määrätään seuraavaa:
- ”1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltio[iden] kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:
- a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;
 - b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;
 - c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.
2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaista työsopimuksia tai työsuhteita
- a) pidetään perättäisenä;
 - b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.”

Espanjan oikeus

- 10 Espanjan perustuslain 149 §:n 1 momentin 18 kohdassa annetaan valtiolle yksinomainen toimivalta julkishallintoa koskevan oikeudellisen järjestelmän ja julkishallinnon virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen perustojen osalta.
- 11 Tämän toimivallan nojalla valtio antoi 12.4.2007 lain 7/2007 julkishallinnon virkamiehiin ja toimihenkilöihin sovellettavista perussäännöistä (Ley 7/2007 del Estatuto básico del empleado público; BOE nro 89, 13.4.2007, s. 16270; jäljempänä laki 7/2007).
- 12 Lain 7/2007 8 §:ssä, jonka otsikko on ”Julkishallinnon virkamiesten ja toimihenkilöiden käsite ja luokat”, säädetään seuraavaa:
1. Julkishallinnon virkamiehiä ja toimihenkilöitä ovat henkilöt, jotka hoitavat julkishallinnon palveluksessa yleisen edun mukaisia tehtäviä palkkaa vastaan.
 2. Julkishallinnon virkamiehet ja toimihenkilöt jaetaan seuraaviin luokkiin:
 - a) vakinaiset virkamiehet
 - b) väliaikaiset virkamiehet

- c) työsopimussuhteinen henkilöstö vakituudessa, toistaiseksi voimassa olevassa tai tilapäisessä työsuhteessa
- d) ylimääräinen henkilöstö.”

13 Lain 7/2007 9 §:ssä määritellään vakinaiset virkamiehet seuraavasti:

”1. Vakinaisia virkamiehiä ovat henkilöt, jotka on lain nojalla nimitetty julkishallinnon palvelukseen hallinto-oikeudelliseen virkasuhteeseen hoitamaan pysyviä ammatillisia tehtäviä palkkaa vastaan.

2. Tehtävät, jotka edellyttävät suoraa tai välillistä osallistumista julkisen vallan käyttöön tai valtion ja viranomaisten yleisten etujen turvaamiseen, kuuluvat joka tapauksessa yksinomaan virkamiehille sen mukaisesti kuin kutakin viranomaista koskevassa soveltamislaissa säädetään.”

14 Lain 7/2007 12 §:ssä määritellään ylimääräinen henkilöstö seuraavasti:

”1. Ylimääräistä henkilöstöä ovat henkilöt, jotka on nimitetty tilapäisesti hoitamaan ainoastaan nimenomaisesti luokiteltuja luottamustehtäviä tai erityistä neuvonantoa koskevia tehtäviä ja joille maksettava palkka suoritetaan siihen erikseen osoitetuista määrärahoista.

2. Tämän lain soveltamiseksi annettavissa julkishallinnon palvelussuhteita koskevissa laeissa säädetään, minkä viranomaisten palveluksessa voi olla tällaista henkilöstöä. Kukin viranomainen vahvistaa tällaisen henkilöstön enimmäismäärän. Tämä enimmäismäärä ja palkkausta koskevat ehdot ovat julkisia.

3. Nimittäminen ja erottaminen voidaan toteuttaa vapaasti. Erottaminen toteutetaan joka tapauksessa, kun viranomainen, jolle luottamus- tai neuvonantotehtävä suoritetaan, erotetaan.

4. Ylimääräisen henkilöstön asemaa ei voida lukea ansioksi siltä osin kuin kyse on pääsystä julkishallinnon palvelussuhteisiin tai sisäisestä ylennyksestä. – –

5. Ylimääräiseen henkilöstöön sovelletaan vakinaisiin virkamiehiin yleisesti sovellettavia henkilöstösääntöjä siltä osin kuin tämä on heidän asemansa luonteen mukaista.”

15 Lain 7/2007 III lukuun, joka koskee julkishallinnon virkamiesten ja toimihenkilöiden palkka- oikeuksia, sisältyvän 22 §:n mukaan vakinaisten virkamiesten palkka jaetaan peruspalkkaan ja palkan lisiin.

16 Lain 7/2007 23 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Peruspalkka, joka vahvistetaan laissa valtion yleisestä talousarviosta (Ley de Presupuestos Generales del Estado), koostuu yksinomaan seuraavista osista:

- a) kullekin ammatillisen luokittelun alaryhmälle tai, jos alaryhmää ei ole olemassa, ammatillisen luokittelun ryhmälle osoitettu palkka
- b) kolmen vuoden välein myönnettävä ikälisä, joka perustuu määrään, joka on kunkin kolmen vuoden palveluksen perusteella sama kullekin ammatillisen luokittelun alaryhmälle tai, jos alaryhmää ei ole olemassa, ammatillisen luokittelun ryhmälle.”

17 Lain 7/2007 25 §:ssä säädetään väliaikaisten virkamiesten palkasta seuraavaa:

”1. Väliaikaiset virkamiehet saavat peruspalkkaa ja kullekin ammatillisen luokittelun alaryhmälle tai, jos alaryhmää ei ole olemassa, ammatillisen luokittelun ryhmälle kuuluvat ylimääräiset palkanmaksut. Lisäksi he saavat 24 §:n b, c ja d kohdassa säädettyt palkan lisät ja ne lisät, jotka kuuluvat virkaryhmälle tai palkkaluokalle, johon heidät nimitetään.

2. Ennen tämän lain voimaantuloa suoritetuista virkatehtävistä kertyneillä kolmen vuoden välein myönnettävillä ikälisillä on vaikutusta palkkaukseen vasta lain voimaantulosta alkaen.”

- 18 Valtion yleisestä talousarviosta vuodeksi 2012 29.6.2012 annetun lain 2/2012 (Ley 2/2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012; BOE nro 156, 30.6.2012, s. 46432), 26 §:n 4 momentissa säädetään seuraavaa:

”Ylimääräisen henkilöstön palkkaus muodostuu kullekin luokittelun ryhmälle tai alaryhmälle, johon valtionvarainministeriö rinnastaa heidän tehtävänsä, kuuluvasta palkasta ja ylimääräisistä palkanmaksuista ja heidän hoitamastaan ylimääräiselle henkilöstölle varatusta toimesta maksettavista palkan lisistä – –

Vakinaisten virkamiesten, jotka ovat palveluksessa tai erityistehtävissä ja hoitavat ylimääräiselle henkilöstölle varattuja toimia, palkkaus muodostuu heidän luokittelunsa ryhmälle tai alaryhmälle kuuluvasta peruspalkasta mahdollisine kolmen vuoden välein myönnettävine ikälisineen ja heidän hoitamastaan toimesta maksettavista palkan lisistä.”

- 19 Toimenpiteistä julkishallinnon palvelussuhteiden uudistamiseksi 2.8.1984 annettuun lakiin 30/1984 (Ley 30/1984 de medidas para la reforma de la Función Pública; BOE nro 185, 3.8.1984, s. 22629; jäljempänä laki 30/1984) sisältyy 20 §, jonka otsikko on ”Henkilöstön valinta”. Kyseisen pykälän 2 ja 3 momentissa säädetään seuraavaa:

”2. Keskushallinto ja toimivaltansa rajoissa itsehallintoalueiden hallitukset ja paikallishallinnon valtuustot vahvistavat ylimääräiselle henkilöstölle varattujen toimien lukumäärän, edellytykset ja palkkauksen tähän tarkoitukseen osoitettujen määrärahojen rajoissa.

Ylimääräinen henkilöstö hoitaa ainoastaan nimenomaisesti luokiteltuja luottamustehtäviä tai erityistä neuvonantoa koskevia tehtäviä, ja heidän nimittämisensä ja erottamisensa, jotka voidaan tehdä vapaasti, kuuluvat yksinomaan ministereille ja valtiosuhteille ja tarvittaessa itsehallintoalueiden hallitusten jäsenille ja paikallishallintojen johdolle. Ylimääräinen henkilöstö erotetaan automaattisesti, jos viranomainen, jolle luottamus- tai neuvonantotehtävää suoritetaan, erotetaan.

3. Ylimääräiselle henkilöstölle varatun tehtävän hoitamista ei missään tapauksessa lueta ansioksi siltä osin kuin kyse on pääsystä julkishallinnon palvelussuhteisiin tai sisäisestä ylennyksestä.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 20 Pääasian kantaja on kuulunut Consejo de Estadon ylimääräiseen henkilöstöön 1.3.1996 alkaen ja hoitaa siellä mainitun elimen vakinaisen jäsenen (consejero permanente) sihteeristön päällikön tehtäviä.
- 21 Ajanjaksona 4.7.1980–1.3.1996 hän oli Tribunal Constitucionalin (perustuslakituomioistuin) ja Consejo Económico y Socialin (talous- ja sosiaalineuvosto) palveluksessa niin ikään ylimääräiseen henkilöstöön kuuluneena työntekijänä.
- 22 Hän toimitti 25.1.2012 Consejo de Estadoon kirjelmän, jossa hän vaati yhtäältä, että hänelle tunnustetaan oikeus kolmen vuoden välein myönnettäviin ikälisiin hänen palveluksestaan eri viranomaisissa vuodesta 1980 alkaen, ja toisaalta, että hänelle maksetaan kyseisiä ikälisiä vastaava summa neljältä viimeiseltä vuodelta.
- 23 Consejo de Estadon presidentti hylkäsi vaatimuksen 24.7.2012 päivätyllä päätöksellä.

- 24 Tämän jälkeen pääasian kantaja nosti ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa kanteen kyseisen päätöksen kumoamiseksi sillä perusteella, ettei se ole unionin oikeuden eikä varsinkaan puitesopimuksen 4 lausekkeen mukainen.
- 25 Kyseinen tuomioistuin toteaa, ettei laissa 7/2007 säädetä mainittujen ikälisien maksamisesta ylimääräiselle henkilöstölle, toisin kuin säädetään vakinaisten tai väliaikaisten virkamiesten osalta. Kuten laissa 2/2012 säädetään, vakinainen virkamies, joka on erityistehtävissä ja hoitaa ylimääräiselle henkilöstölle varattua tointa, saa alkuperäiselle virkaryhmälleen kuuluvaa palkkaa, mukaan lukien kolmen vuoden välein myönnettävät ikälisät.
- 26 Unionin tuomioistuimelle toimitetusta asiakirja-aineistosta ilmenee, että ylimääräistä henkilöstöä koskevan Tribunal Supremon oikeuskäytännön mukaan tällaiset tehtävät ovat poikkeuksellisia ja rajoittuvat ”luottamustehtäviin ja erityistä neuvonantoa koskeviin tehtäviin”. Niinpä saman tuomioistuimen mielestä kyseinen henkilöstö ei voi hoitaa julkishallinnon tavanomaiseen toimintaan kuuluvia tehtäviä, olipa kyseessä viranomaistoiminta tai pelkkään hallinnolliseen organisaatioon liittyvät toimet. Näillä tehtävillä on suora yhteys hallinnon objektiivisuutta ja tehokkuutta koskeviin perustuslaillisiin periaatteisiin, joten ne on osoitettava vain sellaisille julkishallinnon virkamiehille ja toimihenkilöille, jotka on valittu yhdenvertaisuutta, ansioituneisuutta ja kyvykkyyttä koskevien periaatteiden mukaisesti.
- 27 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ottaa huomioon tämän oikeuskäytännön ja myös sen erityisen yhteyden, jossa julkishallinto ja ylimääräinen henkilöstö keskenään ovat ja joka perustuu luottamukseen ja erityiseen neuvonantoon, ja pohtii yhtäältä, voidaanko tällainen henkilöstö rinnastaa puitesopimuksen 3 lausekkeessa tarkoitettuihin vakituisiin työntekijöihin. Se tiedustelee toisaalta, olisiko ylimääräisen henkilöstön käyttö rajoitettava tapauksiin, joissa tällaisen henkilöstön tarve on ilmiselvästi perusteltu, väärinkäytösten välttämiseksi ja sellaisten palkkojen vahvistamiseksi, jotka ovat tasapainossa muiden julkisen sektorin toimien, joihin kuuluvilla tehtävillä on samankaltainen ammatillinen sisältö, osalta säädettyjen palkkojen kanssa.
- 28 Tässä tilanteessa Tribunal Supremo on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Käsittääkö – – puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa oleva ’määräaikaisen työntekijän’ määritelmä ’ylimääräisen henkilöstön’, josta säädetään nykyisin [lain 7/2007] 12 §:ssä, ja ’ylimääräisen henkilöstön’, josta säädettiin aikaisemmin [lain 30/1984] 20 §:n 2 momentissa?
- 2) Sovelletaanko – – puitesopimuksen 4 lausekkeen 4 kohdassa tarkoitettua syrjintäkiellon periaatetta tähän ’ylimääräiseen henkilöstöön’ siten, että tälle henkilöstölle on myönnettävä ja maksettava vakinaisille virkamiehille, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalle sopimussuhteiselle henkilöstölle, väliaikaisille virkamiehille ja tilapäisen työsuhteen tehneelle sopimussuhteiselle henkilöstölle palvelusajan perusteella suoritettavat lisät?
- 3) Voidaanko edellä mainituissa kahdessa Espanjan laissa tarkoitettuun ’ylimääräiseen henkilöstöön’ sovellettavan, luottamusta koskeviin syihin perustuvan vapaan nimittämisen- ja erottamisjärjestelmän katsoa kuuluvan kyseisessä 4 lausekkeessa tarkoitettuihin asiallisiin syihin, jotka oikeuttavat erilaisen kohtelun?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

- 29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelelee ensimmäisellä kysymyksellään pääasiallisesti, onko puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua käsitettä ”määräaikainen työntekijä” tulkittava siten, että sitä sovelletaan pääasian kantajan kaltaiseen työntekijään.
- 30 Kuten puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdan sanamuodostakin jo ilmenee, puitesopimuksen henkilöllinen soveltamisala on tarkoitettu laajaksi, koska sitä sovelletaan yleisesti ”määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä” (ks. tuomio Adeneler ym., C-212/04, EU:C:2006:443, 56 kohta ja tuomio Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 31 Lisäksi puitesopimuksessa tarkoitettua käsitettä ”määräaikaiset työntekijät” määritelmä, joka annetaan sen 3 lausekkeen 1 kohdassa, kattaa kaikki työntekijät siitä riippumatta, onko heidän työnantajansa julkisen vai yksityisen sektorin työnantaja ja miten heidän sopimuksensa kansallisessa oikeudessa luokitellaan (tuomio Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 32 Kun otetaan huomioon unionin oikeuden yleisiin periaatteisiin kuuluvien yhdenvertaisen kohtelun ja syrjintäkiellon periaatteiden merkitys, direktiivin 1999/70 säännöksillä ja puitesopimuksen määräyksillä, joiden tarkoitus on taata määräaikaisille työntekijöille samat edut kuin vastaaville vakituisille työntekijöille, jollei erilaiseen kohteluun ole asiallisia syitä, on katsottava olevan yleinen soveltamisala, koska ne ovat erityisen tärkeitä unionin sosiaalioikeuden sääntöjä, joita on sovellettava jokaiseen työntekijään vähimmäissuojasäännöksinä ja -määräyksinä (tuomio Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 27 kohta).
- 33 Niinpä direktiiviä 1999/70 ja puitesopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, jotka suorittavat tehtäviä, joista heille maksetaan palkkaa, näiden työntekijöiden ja heidän työnantajansa välisen määräaikaisen työsuhteen perusteella (tuomio Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 28 kohta ja tuomio Fiamingo ym., C-362/13, C-363/13 ja C-407/13, EU:C:2014:2044, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 34 On huomattava, että pelkästään se, että työntekijä määrittää kansallisessa oikeudessa ylimääräiseen henkilöstöön kuuluvaksi tai että hänen työsopimukseensa liittyy tiettyjä erityisiä seikkoja, kuten pääasiassa kyseessä olevat työsopimuksen tilapäinen luonne, työntekijän vapaa nimittäminen tai erottaminen tai vielä se, että tällaisen työntekijän on tarkoitus hoitaa luottamustehtävää ja erityistä neuvonantoa koskevaa tehtävää, ei ole tältä osin merkityksellinen, koska direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen tehokas vaikutus sekä niiden yhtenäinen soveltaminen jäsenvaltioissa joutuisivat kyseenalaisiksi, jos jäsenvaltioilla olisi mahdollisuus jättää halutessaan tietyt henkilöiden luokat mainituissa unionin säädöksissä tavoitellun suojan soveltamisalan ulkopuolelle (ks. analogisesti tuomio Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 29 kohta).
- 35 Puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, että määräaikaiselle työsopimukselle tai -suhteelle on ominaista se, että tällaisen työsopimuksen tai -suhteen päätyminen ”määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella”. Niinpä pääasiassa kyseessä olevan kaltaisesta palvelussuhteesta, joka päättyy automaattisesti silloin, kun viranomaisen, jolle työntekijä suorittaa tehtävää, erotetaan, on katsottava, että sillä on määräaika, jonka päätyminen määräytyy ”tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella” kyseisen 3 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla.

- 36 Niinpä tällaisessa tilanteessa oleva työntekijä kuuluu puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdan soveltamisalaan.
- 37 Ensimmäiseen kysymykseen on siis vastattava, että puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua käsitettä ”määräaikainen työntekijä” on tulkittava siten, että sitä sovelletaan pääasian kantajan kaltaiseen työntekijään.

Toinen ja kolmas kysymys

- 38 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella ja kolmannella kysymyksellään, jotka on käsiteltävä yhdessä, pääasiallisesti, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa ylimääräiseltä henkilöstöltä evätään ilman asiallisia syitä oikeus saada kolmen vuoden välein myönnettävät ikälisät, jotka myönnetään erityisesti vakinaisille virkamiehille.
- 39 Näillä kysymyksillä – kuten niiden sanamuodostakin jo ilmenee – ei pyydetä tulkintaa puitesopimuksen 5 lausekkeesta, jolla pyritään nimenomaisesti perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä johtuvien väärinkäytösten estämiseen (tuomio Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, 32 kohta).
- 40 Puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan sanamuodon mukaan puitesopimuksen yhtenä tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen. Samoin puitesopimuksen johdanto-osan kolmannessa kohdassa täsmennetään, että sopimus ”kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan”. Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa todetaan tätä varten, että puitesopimuksen tavoitteena on muun muassa parantaa määräaikaisen työn laatua vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan taata syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen (ks. tuomio Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 47 kohta; tuomio Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 22 kohta; määräys Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, 29 kohta ja määräys Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, 34 kohta).
- 41 Puitesopimuksella ja etenkin sen 4 lausekkeella pyritään soveltamaan tätä periaatetta määräaikaisiin työntekijöihin sen estämiseksi, että työnantaja käyttää tämäntyyppisiä työsuhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty vakituisille työntekijöille (tuomio Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 37 kohta; tuomio Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 48 kohta; tuomio Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 23 kohta; määräys Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, 30 kohta ja määräys Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, 35 kohta).
- 42 Kun otetaan huomioon puitesopimuksen tavoitteet, sellaisina kuin ne palautettiin mieleen tämän tuomion kahdessa edellisessä kohdassa, puitesopimuksen 4 lausekkeen on katsottava ilmentävän unionin sosiaalioikeuden periaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti (ks. tuomio Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 38 kohta; tuomio Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, 114 kohta; tuomio Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 49 kohta; tuomio Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 24 kohta; määräys Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, 31 kohta ja määräys Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, 36 kohta).
- 43 Kolmen vuoden välein myönnettävistä ikälisistä unionin tuomioistuin on jo todennut, että tällaiset lisät, jotka kuuluivat Espanjan oikeuden mukaan ainoastaan terveydenhuoltopalvelujen vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa olleelle henkilöstölle eivätkä väliaikaiselle henkilöstölle, itsehallintoalueen palveluksessa vakinaisina virkamiehinä olleille opettajille eivätkä väliaikaisina virkamiehinä työskennelleille opettajille sekä itsehallintoalueen toistaiseksi voimassa olleessa työsuhteessa olleille

yliopistonlehtoreille eivätkä tilapäisessä työsuhteessa olleille yliopistonlehtoreille, kuuluvat puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuna käsitteen ”työehdot” soveltamisalaan (ks. vastaavasti tuomio Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 47 ja 48 kohta; tuomio Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 50–58 kohta; määräys Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, 32–34 kohta ja määräys Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, 37 kohta).

- 44 Kuten unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee siltä osin kuin kyse on pääasiassa kyseessä olevien kaltaisista kolmen vuoden välein myönnettävistä ikälisistä, joita on pidettävä puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuina työehtoina, määräaikaista työntekijöitä ei voida ilman minkäänlaista asiallista syytä kohdella epäedullisemmin kuin vastaavassa asemassa olevia vakituisia työntekijöitä (ks. vastaavasti tuomio Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 42 ja 47 kohta; tuomio Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, 126 kohta ja tuomio Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 53 kohta).
- 45 Tässä yhteydessä on muistutettava, että ”vastaava vakituinen työntekijä” määritellään puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdassa siten, että sillä 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”.
- 46 Jotta voitaisiin arvioida, tekevätkö työntekijät puitesopimuksessa tarkoitettulla tavalla samaa tai samanlaista työtä, huomioon on puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdan ja 4 lausekkeen 1 kohdan mukaisesti otettava eri tekijöitä, kuten heidän työnsä luonne, heidän pätevyytensä ja ammattitaitonsa, koulutusta koskevat edellytykset ja työehdot (ks. vastaavasti tuomio Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 66 kohta; määräys Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, 37 kohta ja määräys Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, 43 kohta).
- 47 Nyt käsiteltävässä asiassa Espanjan hallitus huomauttaa siitä, että ylimääräisen henkilöstön ammatillinen luokka on erillinen muista Espanjan oikeuden mukaisista julkishallinnon virkamiesten ja toimihenkilöiden luokista siltä osin kuin kyse on niin heidän palvelussuhteistaan, velvollisuuksistaan tai tehtävistään kuin heidän valintakriteereistään tai palkkajärjestelmästä. Kyseinen hallitus siis toteaa, ettei ylimääräisen henkilöstön ja muiden kansallisten julkishallinnon virkamiesten ja toimihenkilöiden välinen erilainen kohtelu rajoitu pelkkään pääasiassa kyseessä olevaan ikälisään.
- 48 Espanjan hallitus korostaa lisäksi, että toisin kuin vakinaiset virkamiehet, jotka valitaan kansallisen oikeuden mukaisesti menettelyillä, joissa varmistetaan yhdenvertaisuutta, ansioituneisuutta ja kyvykkyyttä koskevien perustuslaillisten periaatteiden noudattaminen, ylimääräinen henkilöstö nimitetään vapaasti hoitamaan tilapäisiä luottamustehtäviä tai tilapäisiä erityistä neuvonantoa koskevia tehtäviä. Tällainen henkilöstö voidaan myös erottaa vapaasti, ja tämä toteutetaan automaattisesti silloin, kun viranomaiselle, jolle tehtävää suoritetaan, erotetaan. Kyseisen hallituksen mukaan tällaisen nimittämisen- ja erottamisjärjestelmän oikeutuksena on sen tehtävän erityisyys, joka ylimääräiselle henkilöstölle osoitetaan; tehtävä perustuu luottamukseen ja sitä hoidetaan poliittisluonteisen tai vastaavan toimen yhteydessä.
- 49 Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä näyttää ilmenevän, pääasian kantajan hoitamassa tehtävässä ei kuitenkaan ole kyse julkiseen valtaan liittyvän erityisen tehtävän vaan pikemminkin hallinnollisluonteiseen toimintaan liittyvien avustajan tehtävien hoitamisesta.
- 50 Tällaisissa olosuhteissa on joka tapauksessa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana selvittää, ovatko vakinaiset virkamiehet ja ylimääräinen henkilöstö, johon väitetään kohdistuvan erilaista kohtelua työehdoissa, toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa siltä osin kuin kyse on pääasiassa kyseessä olevien kolmen vuoden välein myönnettävien ikälisien saamisesta (ks. vastaavasti tuomio Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 67 kohta; määräys Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, 39 kohta ja määräys Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, 44 kohta).

- 51 Jos kyseinen tuomioistuin toteaa, etteivät tehtävät, joita pääasian kantaja hoitaa Consejo de Estadon ylimääräiseen henkilöstöön kuuluvan työntekijän asemassa, ole samoja tai vastaavia kuin tehtävät, joita vakinainen virkamies hoitaa mainitussa elimessä tai muissa julkisissa elimissä, joissa pääasian kantaja on aikaisemmin työskennellyt samaan henkilöstöön kuuluvan työntekijän asemassa, tästä seuraisi, ettei pääasian kantajan tilanne ole rinnastettavissa vakinaisen virkamiehen tilanteeseen.
- 52 Jos sitä vastoin kyseinen tuomioistuin katsoo, että pääasian kantaja on hoitanut ylimääräiseen henkilöstöön kuuluvan työntekijän asemassa samaa tai vastaavaa tehtävää kuin se, jota Consejo de Estadon tai muun samankaltaisen elimen vakinainen virkamies hoitaa, ainoa seikka, joka voisi erottaa hänen tilanteensa vakinaisen virkamiehen tilanteesta, näyttäisi olevan sen palvelussuhteen tilapäisyys, jossa hän oli työnantajaansa ollessaan palveluksessa ylimääräiseen henkilöstöön kuuluneena työntekijänä.
- 53 Tällaisessa tilanteessa pääasian kantajan tilanne olisi rinnastettavissa kyseisen vakinaisen virkamiehen tilanteeseen ja olisi selvitettävä, onko olemassa asiallista syytä näiden kahden työntekijän väliselle erilaiselle kohtelulle, joka johtuu nyt käsiteltävässä asiassa kolmen vuoden välein myönnettävien ikälisien epäamisestä pääasian kantajan kyseisen palvelusajanjakson osalta.
- 54 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan käsite ”asialliset syyt” puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa on ymmärrettävä siten, ettei siinä sallita, että määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välistä erilaista kohtelua perustellaan sillä seikalla, että erilaisesta kohtelusta säädetään lain tai työehtosopimuksen kaltaisissa yleisissä ja abstrakteissa kansallisissa oikeussäännöissä (tuomio Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 57 kohta; tuomio Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 54 kohta; määräys Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, 40 kohta ja määräys Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, 47 kohta).
- 55 Mainittu käsite edellyttää sitä, 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 tekijät voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi määräaikaisten sopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti jäsenvaltion toiminnasta, kun se pyrkii perusteltuun sosiaalipoliittiseen päämäärään (ks. tuomio Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 53 ja 58 kohta; tuomio Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 55 kohta; määräys Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, 41 kohta ja määräys Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, 48 kohta).
- 56 Pelkästään julkishallinnon henkilöstön palvelussuhteen tilapäisyyteen vetoaminen ei sitä vastoin ole näiden vaatimusten mukaista, eikä sitä näin ollen voida pitää puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuna asiallisena syynä (tuomio Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 56 kohta; määräys Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, 42 kohta ja määräys Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, 49 kohta).
- 57 Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaista kohtelua työsuhteen ehdoissa ei nimittäin voida perustella kriteerillä, jossa viitataan yleisesti ja abstraktisti juuri työsuhteen kestoon. Jos myönnettäisiin, että pelkästään palvelussuhteen tilapäisyys riittäisi perusteeksi tällaiselle erilaiselle kohtelulle, tehtäisiin tällä sisällöllisesti tyhjäksi direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen tavoitteet. Määräaikaisten työn laadun ja yhdenvertaisen kohtelun edistämisen, joihin sekä direktiivillä 1999/70 että puitesopimuksella pyritään, sijasta tällaisen kriteerin käyttämisellä pidettäisiin loputtomasti yllä määräaikaisten työntekijöille epäedullista tilannetta (ks. tuomio Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres,

C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 57 kohta; tuomio Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 38 kohta; määräys Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, 43 kohta ja määräys Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, 50 kohta).

- 58 Espanjan hallitus väittää, että pääasiassa kyseessä oleva erilainen kohtelu vakinaisten virkamiesten ja ylimääräisen henkilöstön välillä on perusteltua, koska tällaisia asiallisia syitä on olemassa. Se korostaa tässä yhteydessä ensinnäkin, että ylimääräinen henkilöstö nimitetään hoitamaan luonteeltaan tilapäisiä tehtäviä. Ylimääräisen henkilöstön tehtävien erityisluonnetta ja sen palvelussuhteen, jossa on kyse luottamustehtävästä tai erityistä neuvonantoa koskevasta tehtävästä, erityisyyttä ei voida rinnastaa palvelussuhteisiin, joihin sisältyy pysyviä tehtäviä hallinto-organisaatiossa. Se väittää toiseksi, että tällainen henkilöstö voidaan nimittää ja erottaa vapaasti siinä mielessä, ettei työnantajan tarvitse noudattaa tässä yhteydessä mitään muotovaatimuksia. Kolmanneksi ylimääräiselle henkilöstölle varatut toimet ovat luonteeltaan poikkeuksellisia eikä tähän asemaan nimitettyjen henkilöiden palvelussuhde ole pitkäaikainen. Lopuksi ja neljänneksi se väittää, että koska pääasiassa kyseessä olevat kolmen vuoden välein myönnettävät ikälisät ovat palkkio henkilöstölle, joka on jatkuvasti julkishallinnon palveluksessa ja hoitaa siellä puhtaasti hallinnollisia tehtäviä, olisi ristiriitaista myöntää niitä ylimääräiselle henkilöstölle, jolla ei ole tällaisia ominaispiirteitä.
- 59 Tässä yhteydessä on huomattava, että yhtäältä on niin, että vaikka lähtökohtaisesti on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana arvioida, onko tällaisissa argumenteissa kyse puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetuista asiallisista syistä, ylimääräisen henkilöstön palvelussuhteen tilapäistä luonnetta ei tämän tuomion 54–57 kohdassa mainitun oikeuskäytännön perusteella voitaisi missään tapauksessa pitää tällaisena syynä.
- 60 Toisaalta on todettava, että vaikka tietyt eroavaisuudet, jotka liittyvät vakinaisten virkamiesten palvelukseenottoon, heiltä edellytettävään pätevyteen ja niiden tehtävien luonteeseen, joista heidän on vastattava, voisivat periaatteessa oikeuttaa ylimääräisen henkilöstön erilaisen kohtelun heidän työehdoissaan (ks. analogisesti tuomio Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 78 kohta), näin ei näytä olevan pääasiassa.
- 61 Lain 2/2012 26 §:n 4 momentin 2 kohdan sanamuodostakin nimittäin jo ilmenee, että palveluksessa tai erityistehtävissä olevat vakinaiset virkamiehet, jotka hoitavat ylimääräiselle henkilöstölle varattuja toimia, saavat pääasiassa kyseessä olevat kolmen vuoden välein myönnettävät ikälisät. Se, että tällaiset vakinaiset virkamiehet voivat saada tällaisia lisiä, myös ajanjaksona, jona he hoitavat ylimääräiselle henkilöstölle tarkoitettuja tehtäviä, on ristiriidassa sen argumentin kanssa, jonka mukaan ylimääräisen henkilöstön vastattavaksi annettavan luottamustehtävän tai erityistä neuvonantoa koskevan tehtävän erityisluonne erottaa kyseiset kaksi henkilöstöluokkaa toisistaan ja oikeuttaa heidän välisen erilaisen kohtelunsa kyseisten lisien myöntämisessä.
- 62 Toiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava kaiken edellä esitetyn perusteella, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle – jossa ylimääräiseltä henkilöstöltä evätään ilman asiallisia syitä oikeus saada kolmen vuoden välein myönnettävä ikälisä, joka myönnetään erityisesti vakinaisille virkamiehille – silloin, kun kyseiset kaksi työntekijäluokkaa ovat tällaisen lisän saamisessa toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa, minkä tarkastaminen on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana.

Oikeudenkäyntikulut

- 63 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 (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) **Määräaikaisesta työstä 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen, joka on 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, 3 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua käsitettä ”määräaikainen työntekijä” on tulkittava siten, että sitä sovelletaan pääasian kantajan kaltaiseen työntekijään.**
- 2) **Määräaikaisesta työstä tehdyn puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle – jossa ylimääräiseltä henkilöstöltä evätään ilman asiallisia syitä oikeus saada kolmen vuoden välein myönnettävä ikälisä, joka myönnetään erityisesti vakinaisille virkamiehille – silloin, kun kyseiset kaksi työntekijäluokkaa ovat tällaisen lisän saamisessa toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa, minkä tarkastaminen on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana.**

Allekirjoitukset