



## Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

5 päivänä kesäkuuta 2018\*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 1999/70/EY – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – 4 lauseke – Syrjintäkiellon periaate – Työehtojen käsite – Tilanteiden rinnastettavuus – Perustelut – Asiallisten syiden käsite – Korvaus silloin, kun toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus on irtisanottu objektiivisista syistä – Määräaikaisen täydentävän työ sopimuksen päättyessä maksettu pienempi korvaus

Asiassa C-574/16,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galician itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja) on esittänyt 7.11.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 14.11.2016, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Grupo Norte Facility SA**

vastaa

**Angel Manuel Moreira Gómez,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti A. Tizzano, jaostojen puheenjohtajat L. Bay Larsen, J. L. da Cruz Vilaça, A. Rosas ja C. G. Fernlund sekä tuomarit A. Arabadjiev (esittelevä tuomari), M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas ja E. Regan,

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: hallintovirkamies L. Carrasco Marco,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 8.11.2017 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Grupo Norte Facility SA, edustajinaan A. I. López Fernández ja E. Orusco Almazán, abogados,
- Espanjan hallitus, asiamiehenään A. Gavela Llopis,
- Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja N. Ruiz García,

\* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

kuultuaan julkisasiamiehen 20.12.2017 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,  
on antanut seuraavan

### **tuomion**

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee määräaikaista 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 1999, L 175, s. 43) liitteenä, 4 lausekkeen 1 kohdan ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa osapuolina ovat Grupo Norte Facility SA (jäljempänä Grupo Norte) ja Angel Manuel Moreira Gómez ja joka koskee näiden välisen täydentävän työsopimuksen päättymistä.

### **Asiaa koskevat oikeussäännöt**

#### ***Unionin oikeus***

- 3 Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:  
”[A]llekirjoittaneet osapuolet ovat toivoneet saavansa aikaan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen, jossa esitetään määräaikaisiin työsopimuksiin ja työsuhteisiin liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset; ne ovat osoittaneet halunsa syrjimättömyysperiaatteen soveltamisen takaamalla parantaa määräaikaisen työn laatua ja laatia puitteet peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi.”
- 4 Direktiivin 1999/70 1 artiklan mukaan sen tarkoituksena on ”panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä tehty puitesopimus”.
- 5 Puitesopimuksen johdanto-osan toisessa kohdassa todetaan seuraavaa:  
”Tämän sopimuksen osapuolet tunnustavat, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto työnantajien ja työntekijöiden välillä. Ne tunnustavat myös, että määräaikaiset työsopimukset vastaavat tietyissä olosuhteissa sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita.”
- 6 Kyseisen johdanto-osan kolmannessa kohdassa todetaan seuraavaa:  
”[Puitesopimuksessa] esitetään määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset ja tunnustetaan, että niiden yksityiskohtaisessa soveltamisessa on otettava huomioon erityiset kansalliset, alakohtaiset ja kausiluontoiset tilanteet. Sopimus kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaissa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan ja että määräaikaista työsopimuksia käytetään sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta hyväksyttävältä pohjalta.”

7 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan sen tarkoituksena on yhtäältä parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen ja toisaalta laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

8 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikkona 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 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 työsopimus tai työsuhde ja joka työskentelee samassa työpaikassa ja samassa tai samanlaisessa työssä tai tehtävässä, ottaen huomioon pätevyytensä ja ammattitaito. – –”

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

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

### *Espanjan oikeus*

10 Työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun toisinnon (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), joka hyväksyttiin 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654), sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikana (jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), 12 §:n 6 ja 7 momentissa säädetään seuraavaa:

”6. Jotta työntekijä voisi päästä osa-aikaeläkkeelle – –, hänen on sovittava yrityksensä kanssa työajan ja palkan vähentämisestä vähintään 25 prosentilla ja enintään 75 prosentilla – –, ja yrityksen on tehtävä samanaikaisesti seuraavan momentin säännösten mukainen täydentävä sopimus kattaakseen osa-aikaeläkkeen ottaneen työntekijän vapaaksi jättämät työtunnit. Täydentävä sopimus voidaan tehdä myös 65 vuotta täyttäneiden, osa-aikaeläkkeen ottaneiden työntekijöiden vapaaksi jättämien työtuntien kattamiseksi.

Työajan ja palkan vähentäminen voi olla 85 prosenttia, jos täydentävä sopimus tehdään täysiaikaisesti ja toistaiseksi voimassa olevana – –

Tämän osa-aikaisen työsopimuksen täytäntöönpano ja siihen liittyvä palkkaus ovat yhteensopivia sosiaaliturvasta työntekijälle osa-aikaeläkkeenä myönnetyn vanhuuseläkkeen kanssa.

Työsuhde päättyy, kun työntekijä jää täysiaikaiselle eläkkeelle.

7. Täydentävä sopimus noudattaa seuraavia sääntöjä:

a) Se tehdään työttömän työntekijän tai sellaisen työntekijän kanssa, jolla on jo määräaikainen työsopimus yrityksen kanssa.

- b) Osa-aikaeläkkeen johdosta tehdyn täydentävän sopimuksen on oltava toistaiseksi voimassa oleva tai ainakin kestoaltaan yhtä pitkä kuin työntekijältä, jolta vapaaksi jäävät työtunnit sillä katetaan, puuttuva aika 65 vuoden iän saavuttamiseen, ellei 6 momentin 2 kohdassa toisin säädetä. Jos osa-aikaeläkkeellä oleva työntekijä pysyy hetkellä, jona hän saavuttaa tämän iän, yrityksen palveluksessa, määräaikaisen täydentävän sopimuksen kesto voidaan jatkaa osapuolten välisellä sopimuksella vuosittain; se päättyy joka tapauksessa sen ajanjakson päättyessä, joka vastaa sitä vuotta, jonka aikana työntekijä, jolta vapaaksi jäävät työtunnit katetaan, jää täysiaikaiselle eläkkeelle.

Siinä tapauksessa, että työntekijä jää osa-aikaeläkkeelle täytettyään 65 vuotta, sen täydentävän sopimuksen kesto, jonka yritys voi tehdä kattaakseen kyseiseltä työntekijältä vapaaksi jäävät työtunnit, voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai vuodeksi kerrallaan tehty. Viimeksi mainitussa tapauksessa sopimusta jatketaan automaattisesti vuosittain ja se päättyy edellä olevassa kohdassa kuvatulla tavalla.

--

- d) Täydentävän työntekijän työ voi olla sama kuin työntekijän, jolta vapaaksi jäävät työtunnit katetaan, työ taikka samanlainen eli työ, johon liittyvät tehtävät kuuluvat samaan ammattiryhmään tai vastaavaan luokkaan.

--”

- 11 Työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

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

- a) kun työntekijä otetaan palvelukseen sellaisen määrätyn, itsenäisen tehtävän tai palvelun suorittamista varten, jolla on oma merkitys yrityksen toiminnan yhteydessä ja jonka suorittaminen, joka siitä huolimatta, että se on ajallisesti rajoitettua, kestää periaatteessa epämääräisen ajan. --
- b) kun markkinaolosuhteet, töiden kasaantuminen tai tilausten suuri määrä sitä vaativat, myös yrityksen tavanomaisen toiminnan puitteissa --
- c) kun otetaan sijaisia työntekijöille, joilla on oikeus työnsä säilyttämiseen, edellyttäen, että työsopimuksessa täsmennetään sijaistetun työntekijän nimi ja sijaistamisen syy.”

- 12 Kyseisen lain 15 §:n 6 momentin 1 kohdan mukaan tilapäisillä ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat oikeudet kuin työntekijöillä, joilla on toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset, tämän kuitenkin rajoittamatta sopimuksen päättymistä koskevien eri sopimusehtoihin sisältyvien erityismääräysten ja laissa koulutussopimusten osalta nimenomaisesti säädettyjen tällaisten määräysten soveltamista.

- 13 Työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työsopimus päättyy seuraavissa tilanteissa:

--

- b) syistä, jotka on pätevästi ilmoitettu työsopimuksessa, elleivät ne merkitse työnantajan taholta ilmeistä oikeuden väärinkäyttöä;

c) kun sovittu aika on päättynyt tai sopimuksen kohteena ollut työ tai palvelu on suoritettu. Kun työsopimus päättyy, työntekijällä on interimidad-sopimuksia ja koulutusopimuksia lukuun ottamatta oikeus saada korvaus, joka vastaa suhteellisesti 12 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta, taikka tarvittaessa alalla sovellettavan erityisen lainsäädännön mukainen korvaus.

--

l) lainmukaisista objektiivisista syistä.

--”

- 14 Työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:n mukaan objektiivisia syitä, joiden perusteella työntekijä voidaan irtisanoa, ovat työntekijän soveltumattomuus kyseiseen työhön, joka on ilmennyt tai aiheutunut hänen yrityksessä aloittamisensa jälkeen; työntekijän puuttuva mukautumiskyky hänen työhönsä liittyviin kohtuullisiin teknisiin muutoksiin: taloudelliset, tekniset tai organisaatioon taikka tuotantoon liittyvät syyt, kun poistettavien työpaikkojen lukumäärä on pienempi kuin se, joka vaaditaan siihen, että työsopimusten irtisanominen luokitellaan työntekijöiden joukkovähentämiseksi; toistuvat poissaolot työstä, vaikka ne olisivatkin perusteltuja.
- 15 Työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdan mukaan työsopimuksen voimassaolon päättymisen kyseisen lain 52 §:ssä tarkoitetuista syistä aiheuttaa sen, että työntekijälle maksetaan kirjallisen ilmoituksen antamishetkellä 20 päivän palkka kultakin palvelusvuodelta sekä korvaus, joka lasketaan suhteellisenä osuutena niiden kuukausien lukumäärän osalta, joiden aikana on työskennelty alle vuosi, yhteensä enintään 12 kuukausipalkkaa.

### **Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset**

- 16 Moreira Gómez teki Grupo Norten kanssa 1.11.2012 työntekijöiden asemasta annetun lain 12 §:n 6 momentissa tarkoitetun täydentävän sopimuksen laitossiivoojan tehtävien hoitamisesta 28,12 tuntia viikossa eli 75 prosenttia tavanomaisesta työajasta, Montecelo de Pontevedran sairaalassa, jonka siivouspalvelujen toimiluvan haltija Grupo Norte oli. Tämän sopimuksen tarkoituksena oli mahdollistaa Moreira Gómezin äidin sijaistaminen; tämä oli jäänyt osa-aikaeläkkeelle ja pienentänyt työaikaansa ja palkkaansa 75 prosenttia. Mainitun sopimuksen sopimuspuolet sopivat, että sopimus päättyisi 18.9.2015, jolloin Moreira Gómezin äidin piti päästä täysiaikaiselle eläkkeelle.
- 17 Grupo Norte ilmoitti 18.9.2015 Moreira Gómezille tämän sopimuksen päättymisestä ja lopetti tämän sosiaaliturvasta huolehtimisen.
- 18 Moreira Gómez nosti Grupo Norteä vastaan Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedrassa (Pontevedran sosiaalituomioistuim nro 2, Espanja) kanteen laittoman irtisanomisen perusteella. Kanteensa tueksi hän väitti, että Montecelo de Pontevedran sairaalassa vallitsi tapa, jonka mukaan silloin, kun laitossiivoojan tehtäviä hoitava työntekijä, jolta vapaaksi jääneet työtunnit on katettu täydentävällä sopimuksella, jää täysiaikaiselle eläkkeelle, laitoksen siivoamisesta vastaava yritys ottaa työntekijän, jonka kanssa on tehty kyseinen täydentävä sopimus, palvelukseensa toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella.
- 19 Grupo Norte kiisti tällaisen tavan olemassaolon todeten, että sillä on elinkeinon harjoittamisen vapauden perusteella ottaa kyseessä olevaan tehtävään valitsemansa henkilö. Tämä yhtiö väitti myös, että koska Moreira Gómezin sopimus oli päättynyt sovittulla tavalla eli päivänä, jona työntekijä, jolta vapaaksi jääneet työtunnit on katettu täydentävällä sopimuksella, oli jäänyt täysiaikaiselle eläkkeelle, se oli päättynyt laillisesti.

- 20 Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedra katsoi, että Moreira Gómez oli joutunut laittoman irtisanomisen kohteeksi ja velvoitti Grupo Nortin tämän valinnan mukaan joko ottamaan Moreira Gómezin takaisin palvelukseen taikka maksamaan hänelle korvauksen.
- 21 Grupo Norte valitti Juzgado de lo Social n° 2 de Pontevedran tuomiosta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen.
- 22 Viimeksi mainittu tuomioistuin katsoo, että pääasiassa kyseessä olevan täydentävän sopimuksen päättymisen on laillinen siltä osin kuin tämä sopimus täyttää kaikki lailliset edellytykset, Grupo Norte on päättänyt sopimuksen siinä sovittuna päivänä eikä kyseisellä yhtiöllä ole tapaan perustuvaa velvollisuutta ottaa mainitun sopimuksen päättyessä Moreira Gómez palvelukseen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella.
- 23 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan Espanjan lainsäädännön perusteella työntekijä voidaan irtisanoa riippumatta siitä, onko hänet otettu palvelukseen toistaiseksi voimassa olevan vai määräaikaisen työsopimuksen perusteella, työntekijöiden oikeuksista annetun lain 52 §:ssä tarkoitetuista objektiivisista syistä, ja hän voi tällä perusteella saada kyseisen lain 53 §:n nojalla korvauksen, joka vastaa 20 päivän palkkaa palvelusvuotta kohden. Kun määräaikainen työsopimus päättyy myös objektiivisista syistä eli sovittu ajan päättyessä, sopimuksen kohteena olleen työn tai palvelun tultua suoritetuksi taikka tietyn seikan ilmaannuttua, tällaisessa tapauksessa myönnetty korvaus on mainitun lain 49 §:n 1 momentin nojalla vain 12 päivän palkka palvelusvuotta kohden. Nyt käsiteltävässä asiassa Moreira Gómezin sopimus oli päättynyt siinä sovittu ajan päättyessä eli päivänä, jona työntekijä, jolta vapaaksi jääneet työtunnit on katettu täydentävällä sopimuksella, jäi täysiaikaiselle eläkkeelle.
- 24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa, että työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitetut irtisanomisperusteet ovat ennalta arvaamattomia, mikä oikeuttaa mainitun lain 53 §:ssä säädetyn korvausten välisen eron, jolla on tarkoitus korvata sopimuksen ennenaikainen päättäminen, joka johtuu pelkästään yhden sopimuspuolen tahdosta.
- 25 Kun Espanjan lainsäätaja on ottanut käyttöön määräaikaisen täydentävän sopimuksen, se on poikennut työn vakauden periaatteesta mahdollistaakseen sekä sen, että yritykset voivat ottaa palvelukseensa tilapäisen työntekijän ja vahvistaa perusteet hänen työsopimuksensa päättymiselle, että antaakseen näille keinot päästä eroon työntekijästä, joka on otettu palvelukseen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella. Määräaikaisen täydentävän sopimuksen ja toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen päättymisen johtavat kuitenkin erisuuruisten korvausten maksamiseen.
- 26 Näiden eri seikkojen vuoksi Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Galician itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja) kysyy, merkitseekö tämä ero puitesopimuksessa kiellettyä erilaista kohtelua.
- 27 Jos tähän vastataan myöntävästi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, voidaanko tällaista erilaista kohtelua pitää perusteltuna sosiaalipoliittisten tavoitteiden vuoksi.
- 28 Jos erilaista kohtelua ei voitaisi pitää perusteltuna sosiaalipoliittisten tavoitteiden vuoksi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohtaa ei voitaisi tulkita puitesopimuksen mukaisesti. Näin ollen kyseinen tuomioistuin kysyy, johtuuko 22.11.2005 annetusta tuomiosta Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), 19.1.2010 annetusta tuomiosta Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), 13.9.2011 annetusta tuomiosta Prigge ym. (C-447/09, EU:C:2011:573) ja 19.4.2016 annetusta tuomiosta DI (C-441/14, EU:C:2016:278) muodostuvan oikeuskäytännön perusteella määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaisen kohtelun kieltö myös perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklan mukaisista yhdenvertaisuusperiaatteista ja syrjintäkiellon periaatteesta.

29 Näiden seikkojen perusteella Tribunal Superior de Justicia de Galicia on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaatteen kannalta katsottava, että työsopimuksen päättymisen työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa tarkoitetuista ’objektiivisista syistä’ ja sen päättäminen saman lain 52 §:ssä tarkoitetuista ’objektiivisista syistä’ ovat ’samankaltaisia tilanteita’ ja että se, että ensiksi mainitussa tapauksessa maksetaan erisuuruinen korvaus kuin jälkimmäisessä, merkitsee siten direktiivissä [1999/70] kiellettyä määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaista kohtelua?
- 2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko niin, että niillä sosiaalipoliittisilla tavoitteilla, joilla täydentäväksi sopimukseksi kutsutun sopimusmuodon käyttöön ottaminen perusteltiin, voidaan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan perustella myös täydentävän sopimuksen päättymisestä maksettavana pienempänä korvauksena ilmenevä erilainen kohtelu silloin, kun työnantaja voi vapaasti päättää, että sopimus tehdään määräaikaiseksi?
- 3) Jos katsotaan, ettei puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaista kohtuullista oikeuttamisperustetta ole, edellyttääkö direktiivin 1999/70 tehokkaan vaikutuksen varmistaminen sellaista tulkintaa, että määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaista kohtelua työsopimuksen päättymisestä edellä mainitun Espanjan lainsäädännön nojalla maksettavissa korvauksissa on pidettävä [perusoikeuskirjan] 21 artiklassa kiellettynä syrjintänä, joka on unionin oikeuden yleisiin periaatteisiin kuuluvien yhdenvertaisen kohtelun ja syrjintäkiellon periaatteiden vastaista?”

30 Unionin tuomioistuimen kirjaamoon 25.4.2017 jättämällä kirjeellä Espanjan hallitus pyysi Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 16 artiklan kolmannen kohdan nojalla, että unionin tuomioistuin kokoontuisi suurena jaostona.

## **Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu**

### ***Ensimmäinen ja toinen ennakkoratkaisukysymys***

#### *Tutkittavaksi ottaminen*

- 31 Grupo Norte riitauttaa ensimmäisen ja toisen kysymyksen tutkittavaksi ottamisen. Ensimmäinen kysymys koskee eri syitä, jotka voivat johtaa Espanjan oikeuden mukaan työsopimuksen päättymiseen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei näin halua unionin tuomioistuimelta unionin oikeuden, vaan kansallisen oikeuden tulkintaa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii samoin toisella kysymyksellään siihen, että unionin tuomioistuin valvoo niitä sosiaalipoliittisia syitä, joilla perustellaan sitä, että Espanjan lainsäätäjät on ottanut käyttöön täydentävän sopimuksen. Näin ollen unionin tuomioistuin ei ole toimivaltainen vastaamaan tähän kysymykseen.
- 32 Tältä osin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin tuomioistuimen asiana ei ole ottaa kantaa kansallisten säännösten tulkintaan, koska tällainen tulkinta kuuluu kansallisten tuomioistuinten yksinomaiseen toimivaltaan (tuomio 23.11.2017, CHEZ Elektro Bulgarian ja FrontEx International, C-427/16 ja C-428/16, EU:C:2017:890, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 33 On kuitenkin todettava, etteivät ensimmäinen ja toinen kysymys, sellaisina kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on ne muotoillut, koske Espanjan lainsäädännön tulkintaa, vaan unionin oikeuden tulkintaa, erityisesti syrjintäkiellon periaatteen tulkintaa, sellaisena kuin se konkretisoituu puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa, joka kuuluu unionin tuomioistuimen toimivaltaan.

- 34 Edellä olevan perusteella on katsottava, että nämä kysymykset voidaan ottaa tutkittavaksi.

#### *Asiakysymys*

- 35 Ensimmäisellä ja toisella kysymyksellään, joita on tutkittava yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien tiedusteleo lähinnä, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työntekijöille, joiden kanssa on tehty pääasiassa kyseessä olevan täydentävän sopimuksen kaltainen määräaikainen työsopimus osa-aikaeläkkeelle siirtyneeltä työntekijältä vapaiksi jääneiden työtuntien kattamiseksi, sen ajanjakson päättyessä, jonka osalta nämä työsopimukset on tehty, maksettava korvaus on pienempi kuin vakituisille työntekijöille maksettava korvaus sanottaessa heidän työsopimuksensa irti objektiivisista syistä.
- 36 Tässä yhteydessä on muistutettava, että 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 ”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 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 47 kohta; tuomio 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, 40 kohta ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 22 kohta).
- 37 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 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 37 kohta; tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 48 kohta ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 23 kohta).
- 38 Kun otetaan huomioon puitesopimuksen tavoitteet, sellaisina kuin ne on tuotu esiin kahdessa edeltävässä kohdassa, sen 4 lausekkeen on katsottava ilmentävän unionin sosiaalioikeuden periaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti (tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 49 kohta; tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 24 kohta; ks. vastaavasti tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 38 kohta).
- 39 On muistettava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan määräaikaisia työntekijöitä ei saa työehtojen osalta kohdella epäedullisemmin kuin vastaavia vakituisia työntekijöitä pelkästään siitä syystä, että he työskentelevät määräaikaisesti, ellei erilaiseen kohteluun ole asiallisia syitä.
- 40 Nyt käsiteltävässä asiassa on ensinnäkin todettava, että koska Moreira Gómezin työsopimus päättyy tiettyä päivänä, hän on puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu määräaikainen työntekijä.
- 41 Näin ollen on toiseksi määritettävä, kuuluuko työnantajan työsuhteen päättymisen perusteella suorittama korvaus puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettujen työehtojen käsitteen soveltamisalaan. Unionin tuomioistuimien on katsonut tältä osin, että ratkaiseva seikka sen arvioimisessa, kuuluuko toimenpide mainitun käsitteen soveltamisalaan, on juuri työtä koskeva seikka eli työntekijän ja työnantajan välille muodostunut palvelussuhde (tuomio 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, 35 kohta ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 25 kohta).

- 42 Unionin tuomioistuin on siten katsonut, että tämän käsitteen soveltamisalaan kuuluvat muun muassa määräaikaisten työsopimusten irtisanomisen yhteydessä sovellettavan irtisanomisajan määrittämistä koskevat säännöt (ks. vastaavasti tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 29 kohta).
- 43 Unionin tuomioistuin on täsmentänyt, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan sellaisella tulkinnalla, jolla määräaikaisten työsopimusten irtisanomisehdot jätetään mainitun käsitteen määritelmän ulkopuolelle, rajoitettaisiin kyseisessä määräyksessä mainitun tavoitteen vastaisesti määräaikaisille työntekijöille syrjintää vastaan annettavan suojan alaa (tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 27 kohta).
- 44 Näitä päätelmiä voidaan sellaisinaan soveltaa korvaukseen, joka myönnetään työntekijälle hänen työnantajansa sitovan työsopimuksen irtisanomisen vuoksi, koska tällainen korvaus maksetaan näiden kahden välillä solmitun työsuhteen perusteella (ks. vastaavasti tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 31 kohta).
- 45 Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen korvaus kuuluu puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun työehtojen käsitteen soveltamisalaan.
- 46 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 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 65 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 47 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 oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 48 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että jotta voitaisiin tässä yhteydessä arvioida, tekevätkö kyseessä olevat henkilöt puitesopimuksessa tarkoitetulla 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 18.10.2012, Valenza ym., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 31 kohta).
- 49 Nyt käsiteltävässä asiassa kansallisen tuomioistuimen – jolla ainoastaan on toimivalta arvioida tosiseikkoja – tehtävänä on selvittää, oliko Moreira Gómezin tilanne silloin, kun hän oli Grupo Norton palveluksessa määräaikaisten täydentävän sopimuksen perusteella, rinnastettavissa sellaisten vakituisten työntekijöiden tilanteeseen, jotka tämä sama työnantaja oli ottanut palvelukseensa saman ajanjakson aikana (ks. analogisesti tuomio 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 67 kohta; tuomio 18.10.2012, Valenza ym., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43 kohta ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 32 kohta).
- 50 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevista seikoista ilmenee, että kun Moreira Gómez oli Grupo Norton palveluksessa tällaisen sopimuksen perusteella, hän hoiti samaa laitossiivoojan tehtävää Montecelo de Pontevedran sairaalassa kuin työntekijä, jolta vapaaksi jääneet työtunnit hän kattoi tämän odottaessa täysiaikaiselle eläkkeelle pääsyä, eikä tämä tehtävä lisäksi edellyttänyt erityisiä koulutusvaatimuksia.

- 51 Ellei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen lopullisesta arvioinnista kaikkien asiassa merkityksellisten tekijöiden perusteella muuta ilmene, on näin ollen katsottava, että Moreira Gómezin kaltaisen määräaikaisen työntekijän tilanne oli rinnastettavissa sellaisen vakituisen työntekijän tilanteeseen, jonka Grupo Norte on ottanut palvelukseensa hoitamaan samoja laitossiivoojan tehtäviä.
- 52 Näin ollen on tutkittava, onko olemassa objektiivinen syy, jolla voidaan perustella se, että määräaikaisen täydentävän sopimuksen päättyessä kyseessä olevalle määräaikaiselle työntekijälle maksetaan pienempi korvaus kuin se, jonka vakituinen työntekijä saa, kun tämä irtisanotaan jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä mainitusta syystä.
- 53 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu käsite ”asialliset syyt” on ymmärrettävä siten, ettei siinä sallita, että määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välistä erilaista kohtelua perustellaan sillä seikalla, että erilaisesta kohtelusta säädetään lain tai työehtosopimuksen kaltaisissa yleisissä ja abstrakteissa oikeussäännöissä (tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 57 kohta; tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 54 kohta ja määräys 22.3.2018, Centeno Meléndez, C-315/17, ei julkaistu, EU:C:2018:207, 62 kohta).
- 54 Mainittu käsite edellyttää myös 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 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 53 kohta; tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 45 kohta ja määräys 22.3.2018, Centeno Meléndez, C-315/17, ei julkaistu, EU:C:2018:207, 65 kohta).
- 55 Nyt käsiteltävässä asiassa Espanjan hallitus vetoaa eroon, joka on ominaista sille asiayhteydelle, jossa työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa tarkoitettun kaltaisen korvauksen maksaminen tapahtuu täydentävän sopimuksen kaltaisen määräaikaisen työsopimuksen päättyessä, verrattuna siihen asiayhteyteen, jossa mainitun lain 52 §:ssä tarkoitetuista syistä tapahtuneen irtisanomisen tapauksessa on maksettava suurempi korvaus; näitä syitä ovat taloudelliset, tekniset tai työnantajan organisointiin tai tuotantoon liittyvät syyt, kun poistettavien työpaikkojen lukumäärä on pienempi kuin se, joka vaaditaan siihen, että työsopimusten irtisanominen luokitellaan työntekijöiden joukkovähentämiseksi. Mainittu hallitus korostaa lähinnä, että vaikka Espanjan lainsäätäjä on ottanut ensin mainitun korvauksen käyttöön estääkseen liiallisen tilapäisen työvoiman käytön ja vahvistaakseen työpaikkojen pysyvyyttä, se maksetaan sellaisessa tilanteessa, jonka työntekijä voi ennakoida määräaikaisen työsopimuksen tehdessään. Tämän korvauksen tavoitteena ei siten ole – toisin kuin viimeksi mainitun korvauksen – kompensoida mainitussa 52 §:ssä tarkoitettun jonkin syyn perusteella suoritetusta irtisanomisesta johtuvan työntekijän legitiimien odotusten pettämistä työsuhteen jatkumisen osalta. Tämän eron perusteella on selitettävissä, ettei työntekijälle työsopimuksen päättymisen yhteydessä myönnetty korvaus ole kaikissa tapauksissa sama.
- 56 Tästä on todettava, että Moreira Gómezin työsopimuksen – jonka tekemishetkellä oli sovittu, että se päättyy, kun työntekijä, jolta vapaaksi jääneet työtunnit Moreira Gómez kattaa, jää täysiaikaiselle eläkkeelle – päättyessä Grupo Nortin maksettavan korvauksen kaltaisen korvaus kuuluu sekä tosiasialliselta että oikeudelliselta kannalta merkittävästi erilaiseen asiayhteyteen kuin sellaisen vakituisen työntekijän työsopimus, joka irtisanotaan jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä säädetystä syystä.

- 57 Puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa olevasta määräaikaisen työsopimuksen käsitteen määritelmästä ilmenee, että tällaisen sopimuksen vaikutukset lakkaavat tulevaisuuden osalta siinä mainitun ajan päättyessä, ja tämä aika voi määräytyä tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella, tai, kuten nyt käsiteltävässä asiassa, tietyn päivämäärän perusteella. Siten määräaikaisen työsopimuksen sopimuspuolet tietävät jo kyseisen sopimuksen tekemisestä lähtien päivämäärän taikka tapahtuman, joka määrittää sen päättymisen. Tämä ajankohta rajaa työsuhteen keston ilman, että sopimuspuolten olisi ilmaistava tätä koskeva tahtonsa mainitun sopimuksen tekemisen jälkeen.
- 58 Sitä vastoin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä säädetyistä syistä työnantajan aloitteesta johtuu sellaisten seikkojen ilmaantumisesta, joista ei ollut sovittu sopimuksen tekopäivänä ja jotka horjuttavat työsuhteen normaalia kulkua. Kuten tämän tuomion 55 kohdassa esiin tuoduista Espanjan hallituksen selityksistä ilmenee ja kuten julkisasiamies korostaa ratkaisuehdotuksensa 60 kohdassa, 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.
- 59 Viimeksi mainitussa tapauksessa Espanjan lainsäädännössä ei kohdella eri tavoin määräaikaisia ja vastaavia vakituisia työntekijöitä, sillä työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetään työntekijän hyväksi lakisääteisestä korvauksesta, joka vastaa 20 päivän palkkaa kultakin yrityksessä täyttyneeltä palvelusvuodelta riippumatta siitä, onko hänen työsopimuksensa määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva.
- 60 Näin ollen on siis todettava, että työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa ja 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädettyjen korvausten, jotka maksetaan perustavanlaatuisesti erilaisissa asiayhteyksissä, erilainen kohde on objektiivinen syy, joka oikeuttaa kyseessä olevan erilaisen kohtelun.
- 61 Kaikkien edellä esitettyjen seikkojen perusteella ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijöille, joiden kanssa on tehty pääasiassa kyseessä olevan täydentävän sopimuksen kaltainen määräaikainen työsopimus osa-aikaeläkkeelle jäävältä työntekijältä vapaaksi jäävien työtuntien kattamiseksi, sen ajanjakson päättyessä, jonka osalta nämä työsopimukset on tehty, maksettava korvaus on pienempi kuin vakituisille työntekijöille maksettava korvaus, kun heidän työsopimuksensa sanotaan irti objektiivisesta syystä.

### ***Kolmas kysymys***

- 62 Ennakkoratkaisupyyntöstä ilmenee, että kolmas kysymys esitetään vain, jos ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen vastataan myöntävästi. Kahteen ensimmäiseen kysymykseen annettavan vastauksen johdosta kolmanteen ennakkoratkaisukysymykseen ei ole tarpeen vastata.

### **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 (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

**Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijöille, joiden kanssa on tehty pääasiassa kyseessä olevan täydentävän sopimuksen kaltainen määräaikainen työsopimus osa-aikaeläkkeelle jäävältä työntekijältä vapaaksi jäävien työtuntien kattamiseksi, sen ajanjakson päättyessä, jonka osalta nämä työsopimukset on tehty, maksettava korvaus on pienempi kuin vakituisille työntekijöille maksettava korvaus, kun heidän työsopimuksensa sanotaan irti objektiivisesta syystä.**

Allekirjoitukset