



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 – Objekttiivisten syiden käsite – Korvaus silloin, kun toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on irtisanottu objektiivisista syistä – Korvausta ei makseta, kun määräaikainen interimtyösopimus päättyy

Asiassa C-677/16,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Madridin sosiaalituomioistuin nro 33, Espanja) on esittänyt 21.12.2016 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 29.12.2016, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Lucía Montero Mateos

vastaa

Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid,

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

- Montero Mateos, edustajanaan G. de Federico Fernández, abogado,
- Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, asiamiehenään M. J. Miralles de Imperial Ollero,
- Espanjan hallitus, asiamiehenään A. Gavela Llopis,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

– Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja N. Ruiz García,
kuultuaan julkisasiamiehen 20.12.2017 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,
on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 lausekkeen 1 kohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa osapuolina ovat Lucía Montero Mateos ja Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid (Madridin autonomisen alueen sosiaali- ja perhepoliittisten asioiden alueministerin alaisuudessa oleva Madridin kaupungin sosiaalipalvelujen virasto, Espanja) (jäljempänä virasto) ja joka koskee Montero Mateosin ja kyseisen viraston välisen interimidad-sopimuksen 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 määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan ja että määräaikaisia 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 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 työsopimus tai työsuhde ja joka työskentelee samassa työpaikassa ja samassa tai samanlaisessa työssä tai tehtävässä, ottaen huomioon pätevyys 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), 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.”

11 Kyseisen lain 15 §:n 6 momentin 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.

12 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 työ tai palvelu on suoritettu. Kun työsopimus päättyy, työntekijällä on interimidad-sopimuksia ja koulutus sopimuksia 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.

--”

13 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 työsopimusten irtisanomisen luokittelumiseksi joukkoirtisanomiseksi; toistuvat poissaolot työstä, vaikka ne olisivatkin perusteltuja.

14 Työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdan mukaan työsopimuksen voimassaolon päättyminen kyseisen lain 52 §:ssä tarkoitetuista syistä aiheuttaa sen, että työntekijälle maksetaan kirjallisen ilmoituksen antamishetkellä 20 päivän palkka sekä korvaus, joka lasketaan suhteellisena osuutena niiden kuukausien lukumäärän osalta, joiden aikana on työskennelty alle vuosi, yhteensä enintään 12 kuukausipalkkaa.

15 Työntekijöiden asemasta annetun lain määräaikaisiin työsopimukseen liittyvän 15 §:n soveltamisesta 18.12.1998 annetun kuninkaan asetuksen 2720/1998 (Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada; BOE nro 7, 8.1.1999, s. 568) 4 §:n 1 momentissa määritellään interimidad-sopimus sopimukseksi, joka tehdään yrityksen sellaisen työntekijän sijaistamiseksi, jolla on oikeus työnsä säilyttämiseen lain, työehtosopimuksen tai erillisen sopimuksen perusteella, taikka toimen tilapäiseksi hoitamiseksi sen lopullista täyttämistä varten järjestettävän valinta- tai ylentämismenettelyn ajaksi.

16 Kyseisen kuninkaan asetuksen 4 §:n 2 momentin mukaan sopimuksessa on yksilöitävä sijaistettu työntekijä ja sijaistamisen syy taikka toimi, joka täytetään lopullisesti valinta- tai ylentämismenettelyn jälkeen. Interinidad-sopimuksen kesto vastaa sijaistetun työntekijän, jolla on oikeus säilyttää työpaikkansa, poissaolon pituutta. Sellaisen interimidad-sopimuksen kesto, joka on tehty toimen tilapäiseksi täyttämiseksi toimen lopullista täyttämistä koskevan valinta- tai ylentämismenettelyn ajaksi, vastaa aikaa, jonka kyseinen menettely kestää. Se ei voi olla kolmea kuukautta pidempi, eikä samassa tarkoituksessa voida tehdä uutta sopimusta sen jälkeen, kun mainittu enimmäiskesto on ylitetty. Kun kyse on valintamenettelyistä, joita julkiset viranomaiset toimen täyttämiseksi järjestävät, sopimusten kesto vastaa mainittujen menettelyjen kestoja siten kuin niitä koskevissa erityissäännöksissä on säädetty.

17 Kyseisen kuninkaan asetuksen 8 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Määräaikaiset sopimukset päättyvät kumman tahansa sopimuspuolen ilmoituksesta seuraavien syiden vuoksi:

--

c) interimidad-sopimus päättyy, kun jokin seuraavista syistä ilmenee:

- 1) sijaistettu työntekijä palaa työhön,
- 2) työhön paluulle asetettu lainmukainen tai sopimusperusteinen määräaika päättyy,
- 3) syytä, joka antoi aiheen toimen säilyttämiseen, ei enää ole,
- 4) kolmen kuukauden määräajan kuluminen toimien lopulliseksi täyttämiseksi järjestettävien valinta- tai ylentämismenettelyjen yhteydessä tai valintamenettelyjen soveltamiseen julkisissa viranomaisissa liittyvän määräajan kuluminen.”

Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymys

18 Montero Mateos teki 13.3.2007 viraston kanssa interimidad-työsopimuksen vakituisen työntekijän sijaistamiseksi. Tämä sopimus muutettiin 1.2.2008 avoimen toimen tilapäistä hoitamista koskevaksi interimidad-sopimukseksi.

19 Toimi, jota Montero Mateos hoiti, oli ravintola-apulaisen toimi viraston hallinnoimassa vanhainkodissa.

20 Comunidad de Madrid (Madridin itsehallintoalue) järjesti 3.10.2009 valintamenettelyn ravintola-apulaisten toimien täyttämiseksi. Toimi, jota Montero Mateos hoiti, annettiin 27.7.2016 henkilölle, joka oli tullut tässä menettelyssä valituksi.

21 Tämän vuoksi Montero Mateosin interimidad-sopimus lakkautettiin 30.9.2016.

22 Montero Mateos nosti 14.10.2016 kanteen hänen sopimuksensa lakkauttamispäätöksestä Juzgado de lo Social n° 33 de Madridissa (Madridin työtuomioistuin nro 33, Espanja).

23 Kyseinen tuomioistuin huomauttaa ennakkoratkaisupäätöksessään, että Montero Mateos hoiti interimidad-sopimuksensa yhteydessä samoja tehtäviä kuin joiden hoitamiseksi tämän tuomion 20 kohdassa mainitun menettelyn päätteeksi valittu henkilö oli otettu palvelukseen. Näitä kahta työntekijää on siis pidettävä puitesopimuksen 4 lausekkeen soveltamiseksi toisiaan vastaavina.

24 Korvaus, joka maksetaan määräaikaisen työsopimuksen päättyessä, ja korvaus, joka maksetaan vastaavan vakituisen työntekijän irtisanomisen vuoksi jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitetusta syytä, kuuluu mainitussa lausekkeessa tarkoitetun työehtojen käsitteen soveltamisalaan.

25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo lisäksi, että Espanjan lainsäädännön nojalla silloin, kun työsopimus irtisanotaan jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitetusta syytä, työntekijälle maksetaan lakisääteinen korvaus, joka vastaa 20 päivän palkkaa palvelusvuotta kohden yrityksessä, riippumatta siitä, onko tämän työsopimus ollut määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva. Näin ollen määräaikaisia työntekijöitä ja vakituisia työntekijöitä kohdellaan siis samalla tavalla.

26 Sitä vastoin on niin, että kun interimidad-sopimus päättyy, kuten nyt käsiteltävässä asiassa, sen ajan päätyttyä, joksi se on tehty, kyseessä oleva työntekijä ei saa mitään korvausta.

- 27 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitettu erilainen kohtelu voidaan nyt käsiteltävässä asiassa todeta vain, jos todettaisiin, että työntekijän, jonka määräaikainen sopimus päättyy sen ajan päätyttyä, joksi se on tehty, tilanne on rinnastettavissa sellaisen työntekijän tilanteeseen, jonka vakituinen työsopimus on irtisanottu jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä säädetystä syystä.
- 28 14.9.2016 annettu tuomio Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683) on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan johtanut siihen, että Espanjan tuomioistuimet ovat myöntäneet tälle ensin mainitulle työntekijöiden ryhmälle sen ajan päätyttyä, jota varten interimidad-sopimuksia on tehty, samanlaisen korvauksen kuin joka on myönnetty muun muassa vakituisille työntekijöille heidän työsopimuksensa irtisanomisen yhteydessä jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitettua syystä.
- 29 Tällä tuomiolla on kyseisen tuomioistuimen mukaan on ollut vaikutusta Espanjan työllisyysmarkkinoihin, joille on ominaista jatkuva työttömyys ja tilapäisten sopimusten suuri määrä.
- 30 Mainittu tuomio ei kuitenkaan ole antanut vastausta kysymykseen siitä, onko se, että määräaikaisen työsopimuksen sopimuspuolet ovat väistämättä olleet tietoisia kyseisen sopimuksen rajoitetusta kestosta, omiaan oikeuttamaan sen, että työsuhteen lakkaamiseen liittyvien korvausten osalta määräaikaisia työntekijöitä kohdellaan eri tavoin kuin vakituisia työntekijöitä, joiden työsopimus irtisanotaan jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitettua syystä.
- 31 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa erityisesti, että työntekijä, joka on otettu palvelukseen interimidad-sopimuksella, joka on tehty yrityksen sellaisen työntekijän sijaistamiseksi, jolla on oikeus säilyttää työpaikkansa, ei voi olla tietämättä, että hän hoitaa kyseistä tehtävää tilapäisesti vastatakseen objektiivisesti tilapäiseen tarpeeseen.
- 32 Sitä vastoin vakituisen työsopimuksen irtisanominen jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitettua syystä, samoin kuin määräaikaisen työsopimuksen ennenaikainen irtisanominen näistä samoista syistä, johtuu tosin mahdollisesta mutta ennalta arvaamattomasta tapahtumasta, joka vaikuttaa työsopimuksen taloudelliseen tasapainoon sellaisessa määrin, että sen pysyttäminen on tarpeetonta tai mahdotonta.
- 33 Olisi siis sallittua katsoa, että määräaikaisen työsopimuksen päättyminen siinä määrättyjen ehtojen mukaisesti eroaa ennalta arvattavan luonteensa vuoksi työsopimuksen irtisanomisesta jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitettua syystä. Sopimuksen irtisanominen tällaisesta syystä johtaa ennalta arvaamattoman luonteensa vuoksi siihen, että työntekijä pettyy työsuhteen vakautta koskevissa odotuksissaan. Tämän voitaisiin analysoida olevan objektiivinen syy, joka oikeuttaa näiden tilanteiden erilaisen kohtelun korvauksen myöntämisessä työntekijälle.
- 34 Olisi kuitenkin mahdollista katsoa myös, että tähän asti työntekijän interimidad-sopimuksella hoitaman toimen antaminen henkilölle, joka on valittu sellaisen menettelyn päätteeksi, jonka avulla on tarkoitus täyttää kyseinen toimi pysyvästi, on yrityksen organisointiin liittyvä objektiivinen syy, joka ei johdu työntekijästä. Nyt käsiteltävässä asiassa tämä näkemys saattaa puoltaa sitä, että Montero Mateosille myönnetään sama korvaus kuin vastaaville vakituisille työntekijöille sanottaessa heidän työsopimuksensa irti jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitettua syystä.
- 35 Työntekijälle – riippumatta siitä, onko hänet otettu palvelukseen määräaikaisesti tai vakituisesti – aiheutuu joka tapauksessa todellinen vahinko, kun hän menettää työnsä. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan on niin, että vaikka työsuhteen päättyessä maksettavan korvauksen tarkoituksena onkin korvata tämä vahinko, voi olla epäoikeudenmukaista myöntää se vain osassa niitä tapauksia, joissa tämän suhteen lakkaaminen ei johdu työntekijästä.

36 Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se, että avoimen toimen hoitamiseksi tehty tilapäinen interimidad-työsopimus päättyy siksi, että ajanjakso, jota varten työsopimus tehtiin työnantajan ja työntekijän välillä, päättyy, on asiallinen syy, jolla voidaan perustella sitä, ettei kansallinen lainsäätäjä ole tällaisessa tapauksessa säätänyt sopimuksen päättyessä maksettavasta korvauksesta, vaikka vastaavan vakituisen työntekijän osalta, joka on irtisanottu objektiivisen syyn vuoksi, on säädetty korvauksesta 20 päivältä jokaista palvelusvuotta kohden?”

37 Unionin tuomioistuimen kirjaamoon 25.4.2017 jättämällään kirjeellä Espanjan hallitus on pyytänyt Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 16 artiklan kolmannen kohdan nojalla, että unionin tuomioistuin kokoontuisi suurena jaostona.

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

38 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa ei säädetä minkään korvauksen myöntämisestä työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen sellaisten – pääasiassa kyseessä olevan interimidad-sopimuksen kaltaisten – määräaikaisten työsopimusten perusteella, jotka on tehty toimen tilapäiseksi hoitamiseksi sen lopullista täyttämistä varten järjestettävän valinta- taikka ylennysmenettelyn ajaksi, sen ajan päättyessä, joksi nämä sopimukset on tehty, kun taas korvaus myönnetään vakituisille työntekijöille sanottaessa heidän työsopimuksensa irti objektiivisesta syystä.

39 Todettakoon tässä yhteydessä aluksi, että puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan sanamuodon mukaan yhtenä sen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjäntäkiellon periaatteen soveltaminen. Samoin puitesopimuksen johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa täsmennetään, että sopimus ”kuvaava työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan”. Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa todetaan tätä varten, että puitesopimuksen tavoitteena on muun muassa parantaa määräaikaisen työn laatua vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan taata syrjäntäkiellon 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).

40 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).

41 Kun otetaan huomioon puitesopimuksen tavoitteet, sellaisina kuin ne 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 ja 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).

42 On muistettava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan määräaikaisia työntekijöitä ei saa työehtojen osalta kohdella epäedullisemmin kuin vastaavia vakinaisia työntekijöitä pelkästään siitä syystä, että he työskentelevät määräaikaisesti, ellei erilaiseen kohteluun ole asiallisia syitä.

- 43 Nyt käsiteltävässä asiassa on ensinnäkin todettava, että koska Montero Mateosin työsopimuksessa määrättiin, että se päättyy tietyn tapahtuman ilmaantuessa eli silloin, kun valintamenettelyn päätteeksi Montero Mateosin tilapäisesti hoitama toimi annettaisiin lopullisesti kolmannelle, häntä on pidettävä puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuna määräaikaisena työntekijänä.
- 44 Toiseksi on määritettävä, kuuluuko se, että työnantaja myöntää korvauksen työsopimuksen päättymisen vuoksi, puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun työehtojen käsitteen soveltamisalaan. Unionin tuomioistuin 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).
- 45 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).
- 46 Unionin tuomioistuin on täsmentänyt, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan sellaisella tulkinnalla, jolla määräaikaisen työsopimuksen 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).
- 47 Näitä päätelmiä voidaan sellaisinaan soveltaa korvaukseen, joka myönnetään työntekijälle hänet hänen työnantajaansa sitovan työsopimuksen irtisanomisen vuoksi, koska tällainen korvaus maksetaan näiden välillä solmitun työsuhteen perusteella (ks. vastaavasti tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 31 kohta).
- 48 Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen korvaus kuuluu puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun työehtojen käsitteen soveltamisalaan.
- 49 Kolmanneksi on syytä muistuttaa, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan syrjintäkiellon periaate, josta puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta on erityinen ilmaisu, edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tapauksia ei kohdella eri tavalla ja että erilaisia tapauksia ei kohdella samalla tavalla, ellei tällaista eroa voida objektiivisesti perustella (ks. vastaavasti tuomio 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 65 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 50 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).
- 51 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).
- 52 Nyt käsiteltävässä asiassa kansallisen tuomioistuimen, joka ainoastaan on toimivaltainen arvioimaan tosiseikkoja, on määritettävä, oliko Montero Mateosin tilanne silloin, kun virasto otti hänet palvelukseensa määräaikaisen työsopimuksen nojalla, 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).

- 53 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevista seikoista ilmenee, että Montero Mateos hoiti silloin, kun virasto otti hänet palvelukseensa interimidad-sopimuksen perusteella, samoja ravintola-apulaisen tehtäviä vanhainkodissa kuin joita tämän tuomion 20 kohdassa mainitun menettelyn päätteeksi valittu palvelukseen otettu henkilö hoitaa, koska tämän valintamenettelyn kohteena oli juuri sen toimen, jota Montero Mateos hoiti kyseisenä aikana, lopullinen täyttäminen.
- 54 Ellei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen lopullisesta arvioinnista kaikkien asiassa merkityksellisten tekijöiden perusteella muuta ilmene, on näin ollen katsottava, että Montero Mateosin kaltaisen määräaikaisen työntekijän tilanne oli rinnastettavissa sellaisen vakituisen työntekijän tilanteeseen, jonka virasto on ottanut palvelukseensa hoitamaan samoja ravintola-apulaisen tehtäviä vanhainkodissa.
- 55 On siis varmistettava, onko olemassa objektiivinen syy, joka oikeuttaa sen, että interimidad-sopimuksen päättymisen ei johda minkään korvauksen maksamiseen kyseessä olevalle määräaikaiselle työntekijälle, kun taas vakituinen työntekijä saa korvauksen, kun tämä irtisanotaan jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitetusta syystä.
- 56 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 kansallisissa 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).
- 57 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 avointen 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).
- 58 Nyt käsiteltävässä asiassa Espanjan hallitus vetoaa eroon, joka on ominaista sille asiayhteydelle, johon työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa tarkoitettujen määräaikaisten sopimusten päättymisen syyt liittyvät, kuten interimidad-sopimuksen määräajan päättymisen, verrattuna asiayhteyteen, jossa on säädetty korvauksen maksamisesta irtisanomistapauksessa mainitun lain 52 §:ssä tarkoitetuista syistä, kuten taloudelliset, tekniset taikka työnantajan organisaatioon tai tuotantoon liittyvät syyt, kun poistettavien työpaikkojen lukumäärä on pienempi kuin se, joka vaaditaan siihen, että työsopimusten irtisanominen luokitellaan työntekijöiden joukkovähentämiseksi. Selittääkseen pääasiassa kyseessä olevan erilaisen kohtelun Espanjan hallitus korostaa lähinnä sitä, että ensin mainitussa tilanteessa työsuhde katkeaa sellaisen tapahtuman ilmaantuessa, joka on työntekijän ennalta arvattavissa määräaikaisen työsopimuksen tekohetkellä, mikä vastaa juuri pääasian tilannetta, jossa interimidad-sopimus päättyy, kun avoin toimi, jota Montero Mateos hoiti tilapäisesti, täytetään. Toisessa tapauksessa sitä vastoin työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa

säädetyt korvauksen maksamisen perusteena on tahto kompensoida työsuhteen jatkumista koskevien työntekijän legitimiin odotusten pettämistä, joka aiheutuu, kun hänet irtisanotaan jostakin mainitun lain 52 §:ssä tarkoitetusta syystä.

- 59 Tästä on todettava, että Montero Mateosin interim-työsopimuksen päättyminen siitä syystä, että toimi, jota hän hoiti tilapäisesti kyseisen sopimuksen perusteella, täytettiin lopullisesti tämän tuomion 20 kohdassa mainitun menettelyn päätteeksi, kuuluu tosiasialliselta ja juridiselta kannalta merkittävästi erilaiseen asiayhteyteen kuin tapaus, jossa vakituisen työntekijän työsuhteeseen irtisanotaan jostakin työntekijöiden asemasta annetun lain 52 §:ssä tarkoitetusta syystä.
- 60 Puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa olevasta määräaikaisen sopimuksen käsitteen määritelmästä johtuu, että tällaisen sopimuksen vaikutukset lakkaavat tulevaisuuden osalta siinä mainitun ajan päättyessä, ja tämä aika voi määräytyä tietyn tehtävän loppuun saattamisen, tietyn päivämäärän umpeutumisen taikka – kuten nyt käsiteltävässä asiassa – tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella. Siten määräaikaisen työsuhteen 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.
- 61 Sitä vastoin toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen irtisanominen jostakin 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 58 kohdassa esiin tuoduista Espanjan hallituksen selityksistä ilmenee ja kuten julkisasiamies korostaa ratkaisuehdotuksensa 55 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 legitimiin odotusten pettäminen.
- 62 Viimeksi mainitussa tapauksessa Espanjan lainsäädännössä ei kohdella eri tavoin määräaikaisia ja vastaavia vakituisia työntekijöitä, koska työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetään työntekijän hyväksi lakisääteisestä korvauksesta, joka vastaa 20 päivän palkkaa palvelusvuotta kohden yrityksessä riippumatta siitä, onko hänen työsuhteen määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva.
- 63 Näin ollen on katsottava, että työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b kohdassa säädetyt irtisanomiskorvauksen erityinen kohde sekä se erityinen asiayhteys, jossa mainittu korvaus maksetaan, ovat objektiivinen syy, joka oikeuttaa kyseessä olevan erilaisen kohtelun.
- 64 Nyt käsiteltävässä asiassa Montero Mateos ei voinut interim-työsopimuksen tekohetkellä tietää täsmällistä päivämäärää, jolloin toimi, jota hän tämän sopimuksen perusteella hoiti, täytettäisiin lopullisesti, eikä tietää, että viimeksi mainitun kesto olisi epätavanomaisen pitkä. Mainittu sopimus on joka tapauksessa päättynyt, koska sen tekemisen perusteena ollut syy oli poistunut. Ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen on kuitenkin tutkittava, pitäisikö tämän sopimuksen päättymisen ennalta arvaamattoman luonteen ja sen epätavanomaisen pitkän keston perusteella luokitella se uudelleen toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi.
- 65 Kaikkien edellä esitettyjen seikkojen perusteella ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa ei säädetä minkään korvauksen maksamisesta työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen pääasiassa kyseessä olevan interim-työsopimuksen kaltaisilla määräaikaisilla työsuhteilla, jotka on tehty toimen tilapäiseksi hoitamiseksi sen lopullista täyttämistä varten

järjestettävän valinta- tai ylennysmenettelyn ajaksi, sen ajan päättyessä, joksi nämä sopimukset on tehty, kun taas korvaus myönnetään vakituisille työntekijöille, kun heidän työsopimuksensa sanotaan irti objektiivisesta syystä.

Oikeudenkäyntikulut

- 66 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, että se ei ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa ei säädetä minkään korvauksen maksamisesta työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen pääasiassa kyseessä olevan interimidad-sopimuksen kaltaisilla määräaikaisilla työsopimuksilla, jotka on tehty toimen tilapäiseksi hoitamiseksi sen lopullista täyttämistä varten järjestettävän valinta- tai ylennysmenettelyn ajaksi, sen ajan päättyessä, joksi nämä sopimukset on tehty, kun taas korvaus myönnetään vakituisille työntekijöille, kun heidän työsopimuksensa sanotaan irti objektiivisesta syystä.

Allekirjoitukset