



Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

JULIANE KOKOTT

25 päivänä tammikuuta 2018¹

Asia C-96/17

Gardenia Vernaza Ayovi

vastaan

Consortori Sanitari de Terrassa

(Ennakkoratkaisupyyntö – Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Terrassan työtuomioistuin nro 2, Espanja))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Määräaikainen työ – 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 – Määräaikaisten työntekijöiden syrjinnän kieltoa koskeva periaate – Työehtojen käsite – Työntekijän oikeus tulla otetuksi takaisin palvelukseen silloin, kun hänet on irtisanottu laittomasti kurinpitosyistä – Tilapäinen työsopimus sijaistamissopimuksen muodossa – Julkisen sektorin työsopimus – Erilainen kohtelu vakituisiin työntekijöihin nähden – Espanjan oikeudessa tarkoitettu toistaiseksi voimassa oleva muttei vakituinen työsopimus

I. Johdanto

1. Onko kyse syrjinnästä, jos julkisen sektorin tilapäisellä työntekijällä ei ole siinä tapauksessa, että työnantaja on irtisanonut hänen työsopimuksensa laittomasti, oikeutta tulla otetuksi takaisin palvelukseen, kun taas julkishallinnon vakituksille työntekijöille nimenomaan taataan tällainen oikeus lainsäädännössä?

2. Tämä on pohjimmiltaan se oikeuskysymys, jota unionin tuomioistuimen on käsiteltävä tässä ennakkoratkaisumenettelyssä. Määräaikaisten työntekijöiden oikeudellinen asema Espanjassa nousee jälleen kerran esille käsiteltävässä asiassa, jossa on kyse tilapäisen työn erityisestä ilmenemismuodosta, nimittäin julkisella sektorilla käytettävästä sijaistamissopimuksesta,² joka muutetaan myöhemmin toistaiseksi voimassa olevaksi muttei vakituiseksi työsopimukseksi.

3. Nyt tarkasteltava tapaus koskee espanjalaista sairaanhoitajaa, Gardenia Yolanda Vernaza Ayovia, joka irtisanottiin kurinpitosyistä ja joka vaatii nyt kansallisissa tuomioistuimissa oikeutta palata työhönsä sairaalassa. On riidanalaista, voiko Vernaza Ayovi julkishallinnon vakituisen työntekijän tapaan vaatia oikeutta tulla otetuksi takaisin palvelukseen, jos hänen irtisanomisensa osoittautuu laittomaksi. Tämän problematiikan tarkastelussa merkityksellisiä ovat etenkin myös julkisen sektorin palvelussuhteiden erityispiirteet.

¹ Alkuperäinen kieli: saksa.

² Espanjaksi: contrato de trabajo de interinidad.

4. Tarkasteltava tapaus on jatkoa useille määräaikaisten työntekijöiden syrjimättömyyden periaatetta koskeville ennakkoratkaisumenettelyille, joista useammassa käsitellään Espanjassa käytössä oleviin sijaistamissopimuksiin liittyviä oikeudellisia ongelmia, kun taas muutama muu tapaus perustuu Espanjassa käytössä oleviin toisentyypisiin tilapäisiin työsopimuksiin.³

5. Unionin tuomioistuimen käsiteltävässä asiassa antama tuomio voi olla taas uusi mosaiikin pala oikeuskäytännössä, joka koskee määräaikaisten työntekijöiden suojelua väärinkäytöksiltä ja syrjinnältä; tällainen suojelu on pitkään ollut Euroopan unionin yhteiskunnallisena tavoitteena.

II. Asiaa koskevat oikeussäännöt

A. Unionin oikeus

6. Käsiteltävää asiaa koskevat oikeussäännöt sisältyvät Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annettuun neuvoston direktiiviin 1999/70/EY⁴ (jäljempänä direktiivi 1999/70). Direktiivin tarkoituksena on sen 1 artiklan mukaan panna täytäntöön määräaikaista työtä koskeva puitesopimus (jäljempänä myös puitesopimus), jonka kolme toimialaltaan yleistä työmarkkinakeskusjärjestöä (EAY, UNICE ja CEEP) tekivät 18.3.1999 ja joka on direktiivin liitteenä.

7. Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen tavoitteena on saada aikaan ”määräaikaisiin työsopimuksiin ja työsuhteisiin liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset” ja ”syrjimättömyysperiaatteen soveltamisen takaamalla parantaa määräaikaisen työn laatua – –”.⁵ Sopimus kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa ”luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan”.⁶

8. Puitesopimus perustuu siihen näkemykseen, ”että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto työnantajien ja työntekijöiden välillä”.⁷ Samalla puitesopimuksessa kuitenkin myönnetään, että määräaikaiset työsopimukset ”ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla sekä tietyissä ammateissa ja toiminnoissa, ja ne voivat sopia sekä työnantajalle että työntekijöille”.⁸ Se on ”uusi lisä kohti parempaa tasapainoa työajan joustavuuden ja työntekijöiden turvallisuuden välillä”.⁹

9. Puitesopimuksen 1 lausekkeessa määritellään sopimuksen tarkoitus seuraavasti:

”Tämän puitesopimuksen tarkoituksena on

a) parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen;

3 Erityisesti sijaistamissopimuksesta on kyse tuomiossa 14.9.2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683; jäljempänä tuomio de Diego Porras I), vielä vireillä olevassa asiassa de Diego Porras (C-619/17; jäljempänä asia de Diego Porras II) ja samoin vireillä olevassa asiassa Montero Mateos (C-677/16). Viimeksi mainitussa asiassa ja asiassa Grupo Norte Facility (C-574/16) olen esittänyt ratkaisuehdotukseni 20.12.2017 (EU:C:2017:1022 ja EU:C:2017:1021). Lisäksi on viitattava vireillä olevaan asiaan Rodríguez Otero (C-212/17).

4 EYVL 1999, L 175, s. 43.

5 Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappale.

6 Puitesopimuksen johdanto-osan kolmas perustelukappale.

7 Puitesopimuksen johdanto-osan toinen perustelukappale; ks. myös yleisten huomioiden 6 kohta.

8 Puitesopimuksen yleisten huomioiden 8 kohta; ks. myös johdanto-osan toinen perustelukappale.

9 Puitesopimuksen johdanto-osan ensimmäinen perustelukappale; ks. myös yleisten huomioiden 3 ja 5 kohta.

- b) laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.”

10. Puitesopimuksen soveltamisala määritellään 2 lausekkeen 1 kohdassa seuraavasti:

”Tätä sopimusta sovelletaan määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhte, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä.”

11. Puitesopimuksen 3 lauseke sisältää seuraavat ”määritelmät”:

- ”1. Tässä sopimuksessa ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhte, jonka päättymisen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.
2. Tässä sopimuksessa ’vastaavalla vakituksella työntekijällä’ tarkoitetaan työntekijää, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai työsuhte 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.”

12. Puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, 1 kohdassa määrätään muun muassa seuraavaa:

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

B. Kansallinen oikeus

13. Espanjan oikeudessa merkityksellisiä ovat julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun asetuksen¹⁰ säännökset ja työntekijöiden asemasta annetun lain¹¹ säännökset.

Työntekijät, joilla on toistaiseksi voimassa oleva muttei vakituinen työsuhte

14. Julkishallinnon työntekijät Espanjassa ovat joko virkamiehiä tai kuuluvat julkishallinnon palveluksessa olevaan työsuhteiseen henkilöstöön.

15. Julkishallinnon palveluksessa oleva työsuhteinen henkilöstö työskentelee työsopimuksen perusteella, ja heidät voidaan jakaa käsiteltävässä asiassa kolmeen ryhmään:

- vakituinen työsuhteinen henkilöstö, joka otetaan palvelukseen valintamenettelyn toteuttamisen jälkeen ja jolla on taattu työpaikka,

¹⁰ Julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun lain konsolidoidun tekstin hyväksymisestä 30.10.2015 annettu kuninkaan asetus 5/2015 (Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015) (BOE nro 261, 31.10.2015, s. 103105).

¹¹ Työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoitu toisinto, joka hyväksyttiin 23.10.2015 annetulla kuninkaan asetuksella 2/2015 (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015) (BOE nro 255, 24.10.2015, s. 100224).

- työsuhteinen henkilöstö, joka työskentelee – ilman edeltävää valintamenettelyä – ”toistaiseksi voimassa olevan muttei vakituisen työsopimuksen” perusteella, ja
- määräaikainen työsopimussuhteinen henkilöstö.

16. Tribunal Supremón (Espanja)¹² oikeuskäytännön mukaan toisessa ryhmässä tarkoitettuna toistaiseksi voimassa olevan muttei vakituisen työsopimuksen perusteella työskentelevänä henkilöstönä pidetään muun muassa sellaisia työntekijöitä, jotka otettiin palvelukseen tilapäisten työsopimusten perusteella niiden väärinkäyttöä merkitsevällä tavalla. Myös sijaistamissopimus voi kuitenkin synnyttää toistaiseksi voimassa olevan muttei vakituisen työsuhteen.

Kurinpitosyistä tehdyn laittoman irtisanomisen oikeudelliset seuraukset

17. Työntekijöiden asemasta annetun lain 56 §:n 1 ja 2 momentin mukaan siinä tapauksessa, että työntekijä on irtisanottu perusteettomasti, työnantajalla on lähtökohtaisesti mahdollisuus joko ottaa työntekijä takaisin palvelukseensa ja suorittaa hänelle irtisanomispäivästä siihen asti, kun tuomioistuimien toteaa irtisanomisen perusteettomaksi, saamatta jääneet palkat tai maksaa työntekijälle korvaus, joka vastaa 33 päivän palkkaa kultakin työssäolovuodelta, kuitenkin enintään 24 kuukauden palkkaa.

18. Työntekijöiden asemasta annetun lain 56 §:n 1 ja 2 momenttia sovelletaan sekä yksityisen sektorin työntekijöihin että julkishallinnon työntekijöiden tiettyihin ryhmiin, nimittäin yhtäältä julkishallinnon työntekijöihin, joilla on määräaikainen työsopimus, ja toisaalta julkishallinnon työntekijöihin, joilla on toistaiseksi voimassa oleva muttei vakituinen työsopimus, eli toiseen ja kolmanteen edellä 15 kohdassa mainittuun luokkaan.

19. Julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun asetuksen 96 §:n 2 momentissa kuitenkin säädetään, että vakituudessa työsuhteessa oleva työntekijä on otettava takaisin palvelukseen, jos hänen irtisanomisensa, joka on toteutettu erittäin vakavan virheen perusteella työntekijästä johtuvista syistä aloitetun menettelyn seurauksena, todetaan perusteettomaksi.

Sijaistamissopimus

20. Sijaistamissopimus on erityinen työsopimustyyppi, josta säädetään työntekijöiden asemasta annetun lain soveltamissäännöksessä, nimittäin kuninkaan asetuksen 2720/1998¹³ 4 §:ssä. Tämä sopimus voidaan tehdä, kun otetaan sijaisia sellaiselle työntekijälle, jolla on oikeus työpaikkansa säilyttämiseen lain, työehtosopimuksen tai erillisen sopimuksen perusteella. Sopimus voidaan tehdä myös toimen tilapäiseksi hoitamiseksi sen lopullista täyttämistä varten järjestettävän valinta- tai ylentämismenettelyn ajaksi.

III. Tosiseikat ja pääasian käsittelyn vaiheet

21. Vernaza Ayovi työskenteli 30.5.2006 lähtien sairaanhoitajana Espanjassa. Hänen työnantajansa oli aluksi Fundació Sant Llàtzer, kunnes työsuhde siirrettiin vähän myöhemmin Consorci Sanitari de Terrassalle (jäljempänä Consorci).¹⁴ Consorci on Espanjan julkiseen sektoriin kuuluva julkisoikeudellinen oikeushenkilö, joka vastaa Terrassan sairaalan toiminnasta. Vernaza Ayovi toimi Terrassan sairaalassa sairaanhoitajana aluksi osa-aikaisesti ja myöhemmin kokoaikaisesti iltavuorossa.

¹² Ylin yleinen tuomioistuin.

¹³ Työntekijöiden asemasta annetun lain määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvän 15 §:n soveltamisesta 18.12.1998 annettu kuninkaan asetus 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).

¹⁴ Terrassan kunnan terveydenhoitoyhtymä.

22. Vernaza Ayovin työsuhde perustui aluksi ensimmäiseen, tilapäiseen sijaistamissopimukseen, jonka voimassaolo alkoi 30.5.2006 ja päättyi 14.8.2006, ja sen jälkeen 15.8.2006 lähtien toiseen, samoin tilapäiseen sijaistamissopimukseen, joka puolestaan muutettiin 28.12.2006 Espanjan oikeuskäytännössä tarkoitetuksi toistaiseksi voimassa olevaksi muttei vakituiseksi työsuhteeksi.¹⁵

23. Vernaza Ayovi haki 20.7.2011 henkilökohtaisista syistä toimensa hoitamisesta vapautusta, joka myönnettiin aluksi vuodeksi ja jota jatkettiin myöhemmin kaksi kertaa vuodeksi kerrallaan.

24. Kun hän pyysi 19.6.2014 saada palata palvelukseen, Consorci ilmoitti, ettei hänen aiemmalla toimialueellaan ollut sillä hetkellä avoinna yhtään sopivaa tai vastaavaa sairaanhoitajan toimea. Vernaza Ayovi osallistui tämän jälkeen tuloksetta viisi kertaa sisäiseen hakuun. Tämän jälkeen Consorci otti hänet osa-aikatyöhön iltavuoroon 46,66 prosentin työajalla toistaiseksi voimassa olevan muttei vakituisen työsopimuksen perusteella.

25. Vernaza Ayovi ilmoitti suostuvansa työskentelemään ainoastaan samoin työehdoin kuin ennen toimensa hoitamisesta saamaansa vapautusta ja hylkäsi toukokuussa 2016 hänelle annetun työvuorolistan.

26. Koska Vernaza Ayovi jätti tulematta työhön työvuorolistan mukaisina työaikoina, häntä varoitettiin aluksi kurinpitotoimenpiteistä, ja lopulta häntä vastaan aloitettiin kurinpitomenettely. Tässä kurinpitomenettelyssä Vernaza Ayovi irtisanottiin 15.7.2016 kurinpitosyistä edellä mainittujen luvottomien poissaolojen perusteella.

27. Vernaza Ayovi nosti 26.8.2016 Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassassa,¹⁶ joka on ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin, kanteen kurinpitosyistä tehdystä irtisanomisestaan. Hän pitää irtisanomistaan laittomana ja vaatii, että Consorci velvoitetaan joko ottamaan hänet takaisin palvelukseen samoilla työehdoilla kuin ennen irtisanomista ja maksamaan hänelle maksamatta jääneet palkat tai maksamaan hänelle lakisääteisen enimmäiskorvauksen.

IV. Ennakkoratkaisupyyntö ja menettely unionin tuomioistuimessa

28. Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa päätti 26.1.2017 tekemällään ja unionin tuomioistuimeen 22.2.2017 saapuneella päätöksellään esittää unionin tuomioistuimelle SEUT 267 artiklan nojalla seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Kun työntekijän, jonka katsotaan olevan julkishallintoon toistaiseksi voimassa olevassa muttei vakituksessa palvelussuhteessa, irtisanominen työntekijästä johtuvista syistä on riitautettu, kuuluvatko asianomaisen oikeusjärjestyksen mukaiset oikeudelliset seuraukset ja erityisesti julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun lain konsolidoidun tekstin hyväksymisestä 30.10.2015 annetun kuninkaan asetuksen 5/2015 96 §:n 2 momentissa säädetty seuraukset siitä, että työntekijästä johtuvista syistä toteutettu irtisanominen todetaan lainvastaiseksi, [direktiivin 1999/70/EY liitteessä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen] 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun käsitteen ’työehdot’ soveltamisalaan?
- 2) Onko julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun lain [hyväksymisestä annetun asetuksen] 5/2015 96 §:n 2 momentissa säädetyn kaltaista tilannetta, jossa julkishallintoon vakituksessa palvelussuhteessa oleva työntekijä, jonka irtisanominen työntekijästä johtuvista syistä on todettu perusteettomaksi eli lainvastaiseksi, on aina otettava takaisin palvelukseen, kun taas toistaiseksi voimassa olevassa tai tilapäisessä palvelussuhteessa oleva

¹⁵ Ks. tästä edellä tämän ratkaisuehdotuksen 15 ja 16 kohta.

¹⁶ Terrassan työtuomioistuin nro 2, Espanja.

työntekijä, joka toimii samoissa tehtävissä kuin vakituinen työntekijä, voidaan olla ottamatta takaisin palvelukseen, jos hänelle maksetaan korvaus, pidettävä [määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen] 4 lausekkeen 1 kohdan perusteella syrjivänä?

- 3) Voitaishiinko edellisessä kysymyksessä tarkoitettua erilaista kohtelua pitää tässä tapauksessa perusteltuna, jos sitä ei tarkasteltaisi kyseisen direktiivin vaan Euroopan unionin perusoikeuskirjan 20 artiklan valossa?”

29. Ennakkoratkaisumenettelyssä unionin tuomioistuimessa kirjallisia huomautuksia esittivät Consorci, Espanjan hallitus ja Euroopan komissio. Samat osapuolet, kuten myös Vernaza Ayovi, olivat edustettuina 7.12.2017 pidetyssä istunnossa.

V. Unionin tuomioistuimen toimivalta

30. Espanjan mukaan unionin tuomioistuin ei ole toimivaltainen vastaamaan ennakkoratkaisupyyntöön, koska Vernaza Ayovin ja Consorcin välinen työsuhde on puhtaasti yksityisoikeudellinen työsuhde, johon ei voida soveltaa julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun asetuksen 96 §:n 2 momentin riidanalaisia säännöksiä lakisääteisestä oikeudesta tulla otetuksi takaisin palvelukseen.

31. SEUT 267 artiklan mukaan unionin tuomioistuimella on ennakkoratkaisumenettelyssä toimivalta tulkita unionin oikeutta. Koska sekä direktiivi 1999/70 ja siihen liitetty puitesopimus että Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 20 artikla ovat osa unionin oikeutta, unionin tuomioistuimen toimivallasta vastata ennakkoratkaisukysymyksiin ei voi olla epäselvyyttä.

32. Todellisuudessa Espanja ei tuo esille niinkään unionin tuomioistuimen toimivaltaan vaan ennakkoratkaisupyyntöön tutkittavaksi ottamisen edellytyksiin liittyvän ongelman. Espanja pyrkii esittämään, että kyse on puhtaasti hypoteettisesta ennakkoratkaisukysymyksestä, jolla ei ole mitään tekemistä kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan riita-asian todellisuuden kanssa, ja perustelee tätä sillä, ettei Vernaza Ayovin kaltainen työntekijä voi alun perinkään vedota julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun asetuksen 96 §:n 2 momenttiin.

33. Juuri tässä piilee kuitenkin nyt tarkasteltavan tapauksen varsinainen ongelma unionin oikeuden kannalta: juuri siksi, että kansallinen lainsäätäjä on jättänyt toistaiseksi voimassa olevan muttei vakituisen työsopimuksen perusteella julkishallinnossa työskentelevät henkilöt julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun asetuksen 96 §:n 2 momentissa säädetyn palvelukseen takaisin ottamista koskevan oikeuden ulkopuolelle, herää kysymys, merkitseekö tämä tilapäisten työntekijöiden syrjintää. Tämä kysymys on kaikkea muuta kuin hypoteettinen, ja siihen on annettava hyödyllinen vastaus.¹⁷

34. Ennakkoratkaisupyyntö voidaan näin ollen ottaa tutkittavaksi, ja unionin tuomioistuin on toimivaltainen vastaamaan siihen.

VI. Ennakkoratkaisukysymysten sisällöllinen arviointi

35. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksillään lähinnä, onko kyse unionin oikeudessa kielletystä syrjinnästä, jos julkisen sektorin tilapäisellä työntekijällä, jonka työsuhteen työnantaja päättää laittomasti, ei ole oikeutta tulla otetuksi takaisin palvelukseen, mutta kansallisessa oikeudessa myönnetään tällainen oikeus julkishallinnon vakituksille työntekijöille.

¹⁷ Vastaavasti tuomio 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, 24 kohta).

36. Kysymysten taustalla on se, että julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun Espanjan asetuksen 96 §:n 2 momentissa säädetään lakisääteisestä oikeudesta tulla otetuksi takaisin palvelukseen ainoastaan julkishallinnon vakituisten työntekijöiden tapauksessa, kun taas kaikkiin muihin työntekijöihin sovelletaan työntekijöiden asemasta annetun lain 56 §:ää, jonka mukaan työnantaja voi sen jälkeen, kun irtisanominen on todettu laittomaksi, valintansa mukaan joko ottaa työntekijän takaisin palvelukseen tai maksaa hänelle korvauksen.

37. Se, oliko Vernaza Ayovin irtisanominen tosiasiallisesti laitton, ei ole tämän ennakkoratkaisumenettelyn kohteena. Tarvittavien toteamusten esittäminen siitä on yksin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asia.

A. Alustavia huomautuksia puitesopimuksen soveltamisalasta

38. Puitesopimuksen soveltamisalasta unionin tuomioistuin on jo todennut, että sen määräyksiä sovelletaan myös hallintoviranomaisten ja muiden julkisen sektorin yksiköissä työskenteleviin tilapäisiin työntekijöihin¹⁸ ja että tällaiset työntekijät voivat vedota suoraan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaan kansallisessa tuomioistuimessa kyseisiä viranomaisia ja yksiköitä vastaan.¹⁹

39. Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa vahvistettuun määräaikaisten työntekijöiden syrjimättömyyden periaatteeseen voidaan siis lähtökohtaisesti vedota myös suoraan Consorcia vastaan, sillä se on julkisoikeudellinen oikeushenkilö.

40. Consorci kuitenkin väittää painokkaasti, ettei Vernaza Ayovin kaltainen työntekijä ole ylipäänsä tilapäinen työntekijä vaan pikemminkin henkilö, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja joka ei alun pitäenkään voi vedota puitesopimukseen. Myös Espanja esittää paikoitellen tämän suuntaisia väitteitä.

41. Puitesopimusta sovelletaan tosiasiallisesti ainoastaan työntekijöihin, joilla on määräaikainen työsopimus. Tämä käy ilmi jo puitesopimuksen otsikosta, ja se vahvistetaan 2 lausekkeen 1 kohdan soveltamisalan määritelmässä: sen mukaan sopimusta sovelletaan määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä.

42. Käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa Espanjan Tribunal Supremoon oikeuskäytäntöön ja toteaa, että Vernaza Ayovin työsopimuksen kaltaista sopimusta on pidettävä kansallisen oikeuden perusteiden mukaisesti tilapäisenä työsopimuksena. Tämän kansallisen oikeustilan kuvauksen, johon ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on tukeutunut ennakkoratkaisupyyntönsä, ja tämän tuomioistuimen tarkastelunsa perustaksi ottaman pääasian tosiseikkojen oikeudellisen luonnehdinnan on myös unionin tuomioistuimen otettava vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan ennakkoratkaisumenettelyssä huomioon, myös silloin, kun yksittäiset menettelyn osapuolet, kuten Consorci ja Espanja, esittävät siitä poikkeavia näkemyksiä.²⁰

43. Riidanalaisen sijaistamissopimuksen kaltaisella työsopimuksella on myös unionin oikeuden näkökulmasta kaikki määräaikaisen työsopimuksen tunnuspiirteet. Tämän kannalta ratkaisevaa on puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdan määritelmän mukaan se, että työsuhteen päätyminen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.

¹⁸ Tuomio 4.7.2006, Adeneler ym. (C-212/04, EU:C:2006:443, 54–57 kohta); tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, 25 kohta); tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 38–40 kohta) ja tuomio 26.11.2014, Mascolo ym. (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 67 kohta).

¹⁹ Tuomio 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, 68 kohta) ja tuomio 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, 28 kohta).

²⁰ Ks. tuomio 14.10.2010, van Delft ym. (C-345/09, EU:C:2010:610, 114 kohta); tuomio 6.10.2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662, 13 kohta) ja tuomio 5.12.2017, M.A.S. ja M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936, 24 kohta).

44. Vernaza Ayovin työsopimuksen kaltaisessa sijaistamissopimuksessa ei ole määritetty konkreettista kalenteripäivää työsuhteen päättymisajankohdaksi. Vernaza Ayovin kaltaisen työntekijän luokittelu kansallisen oikeuden mukaisesti ”toistaiseksi voimassa olevan muttei vakituisen työsopimuksen perusteella työskenteleväksi henkilöksi” voi adjektiivin ”toistaiseksi voimassa oleva” käytön vuoksi aiheuttaa tiettyä käsitteellistä sekaannusta ja viitata pintapuolisessa tarkastelussa jopa vakituisen työsuhteeseen.

45. Ratkaisevaa on kuitenkin se, että sijaistamissopimus päättyy aina automaattisesti tiettyyn tapahtumaan, nimittäin joko työntekijän, jolla oli oikeus työnsä säilyttämiseen, työhön palaamiseen tai vapaan viran tai toimen täyttämiseksi toteutetun valintamenettelyn päättymiseen siten, että virkaan tai toimeen otetaan vakituinen työntekijä. Kuten jo ilmaisun ”muttei vakituinen” käyttö osoittaa, kyse ei siis nimenomaisesti ole vakituisesta työsuhteesta vaan päinvastoin ajallisesti rajoitetusta työsuhteesta, jonka päättymisajankohtaan liittyy epävarmuutta siltä osin kuin täsmällinen kalenteripäivä ei ole tiedossa.

46. Toisin sanoen on selvää, että Vernaza Ayovin työsuhteen kaltainen työsuhde päättyy tiettyyn (ja ainakin implisiittisesti sopimuksessa sovittuun) tapahtumaan – työhön paluuseen tai vakituisen työntekijän ottamiseen palvelukseen ensimmäisen kerran; epäselvää on ainoastaan tarkka päivä, jona näin tapahtuu. Tämä riittää siihen, että kyseessä voidaan katsoa olevan puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdan mukainen määräaikainen työsopimus.

47. Consorci väittää lisäksi, että puitesopimusta sovelletaan Espanjassa käytössä oleviin toistaiseksi voimassa oleviin muttei vakituisiin työsopimuksiin vain, jos on kyse seuraamusten määräämisestä tämän sopimuslajin käyttöön liittyvästä väärinkäytöksestä, johon julkisoikeudellinen työnantaja on syyllistynyt. Consorci vetoaa tältä osin määräykseen León Medialdea, jossa oli kyseessä seuraamusten määrääminen peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöstä.²¹

48. Myös tämä väite on kuitenkin hylättävä. Se perustuu määräyksen León Medialdea väärinymmärrykseen. Pelkästään siitä seikasta, että kyseisessä määräyksessä oli etusijalla väärinkäytösten torjunta, ei voida päätellä, että väärinkäytöksen olemassaolo on edellytys puitesopimuksen soveltamiselle työntekijöihin, joiden työsuhde perustuu Espanjassa käytössä olevaan sijaistamissopimukseen. Yhtäältä puitesopimuksen soveltamisedellytysten ja toisaalta puitesopimukseen sisältyvien, syrjinnän (4 lauseke) ja väärinkäytösten (5 lauseke) estämistä koskevien määräysten välisen rajan ei saa antaa hämärtyä.

49. Yhteenvedona on todettava, että Vernaza Ayovin kaltainen työntekijä, jonka työsuhde perustuu Espanjan oikeuden mukaiseen sijaistamissopimukseen, kuuluu puitesopimuksen soveltamisalaan.

B. Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu työehtojen käsite (ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys)

50. Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys koskee työehtojen käsitettä. Tällä käsitteellä rajataan määräaikaisten työntekijöiden syrjintää koskevan kiellon aineellinen soveltamisala. Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa, jossa tämä syrjintäkielto vahvistetaan, kielletään nimittäin erityisesti ”epäedullisempien työehtojen” soveltaminen määräaikaisiin työntekijöihin.

51. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, voiko mainittuihin työehtoihin kuulua myös työntekijän oikeus tulla otetuksi takaisin palvelukseen sen jälkeen, kun työnantaja on irtisanonut hänet laittomasti, sellaisena kuin se myönnetään Espanjassa julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun asetuksen 96 §:n 2 momentissa julkishallinnon vakituksille työntekijöille.

²¹ Määräys 11.12.2014, León Medialdea (C-86/14, EU:C:2014:2447, 41 kohta).

52. Menettelyn osapuolista ainoana Espanjan hallitus kiistää tämän. Samaan tapaan kuin jo asioissa C-596/14, C-574/16 ja C-677/16 se toteaa pääasiallisesti, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa mainituilla työehdoilla tarkoitetaan ainoastaan työehtoja²² suppeassa merkityksessä, ei sen sijaan muita työsuhteen ehtoja,²³ kuten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden päättymisen edellytyksiä ja oikeusvaikeuksia.

53. Kuten olen jo äskettäin toisaalla todennut, tätä näkemystä ei voida hyväksyä.²⁴ Oikeuskäytännön mukaan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan työehtojen käsitteen tulkinnan kannalta ratkaiseva seikka on nimittäin yksinomaan työtä koskeva seikka eli se, että työntekijää koskeva säännöstö tai hänen vaatimansa korvaukset liittyvät työntekijän ja työnantajan välille muodostuneeseen palvelussuhteeseen.²⁵

54. Osassa puitesopimuksen kieliversioita käytetään sanamuotoja, jotka vastaavat sanaa työehdot, mutta osassa käytetään sanamuotoja, joiden merkitys lähenee ilmaisua työsuhteen ehdot,²⁶ vaikka selvästikään ei ole tarkoitus noudattaa kahta erillistä lähestymistapaa. Erottelua olisikin vaikea sovittaa yhteen puitesopimuksen tavoitteiden ja Euroopan unionin työoikeuden yleisen rakenteen kanssa.

55. Puitesopimuksen tarkoituksena nimittäin on parantaa määräaikaisten työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen.²⁷ Sopimus kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaistessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan ja että määräaikaistia työsopimuksia käytetään sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta hyväksyttävältä pohjalta.²⁸ Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan puitesopimus ilmentää Euroopan unionin sosiaalioikeuden erityisen tärkeitä sääntöjä, joiden on vähimmäisvaatimuksina hyödytettävä kaikkia työntekijöitä.²⁹ Vastaavasti määräaikaisten työntekijöiden syrjimättömyyden periaatetta ei voida tulkita suppeasti.³⁰

56. Euroopan unionin työoikeuden johdonmukaisuus edellyttää lisäksi, ettei työehtojen tai työsuhteen ehtojen käsitettä tulkita irrallaan sen merkityksestä samankaltaisissa unionin oikeuden säännöksissä.³¹ Tässä yhteydessä on viitattava erityisesti syrjinnän vastaisiin direktiiveihin 2000/78/EY³² ja 2006/54/EY,³³ joissa konkretisoidaan yhdenvertaisen kohtelun yleistä periaatetta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa sukupuolen, iän ja sukupuolisen suuntautumisen kaltaisten syrjintäperusteiden osalta. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan niihin sisältyvät myös irtisanomisehdot.³⁴

22 Espanjaksi: condiciones de trabajo.

23 Espanjaksi: condiciones de empleo.

24 Ks. tästä ratkaisuehdotukseni Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, 39–43 kohta) ja ratkaisuehdotukseni Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, 34–38 kohta).

25 Tuomio 10.6.2010, Bruno ja Pettini (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, 45 ja 46 kohta); tuomio 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, 35 kohta); tuomio 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, 25 kohta) ja tuomio de Diego Porras I, 28 kohta.

26 Esim. puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan saksankielisessä versiossa ei käytetä ilmaisua *Arbeitsbedingungen* (työehdot) vaan ilmaisua *Beschäftigungsbedingungen* (työsuhteen ehdot). Sama pätee esim. ranskan- (conditions d'emploi), italian- (condizioni di impiego), portugalil- (condições de emprego) ja englanninkieliseen versioon (employment conditions).

27 Puitesopimuksen 1 lausekkeen a kohta ja direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappale.

28 Puitesopimuksen johdanto-osan kolmas perustelukappale.

29 Tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, 27 ja 38 kohta); vastaavasti tuomio 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, 114 kohta) ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, 24 kohta).

30 Tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, 38 kohta luettuna yhdessä 37 kohdan kanssa); tuomio 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, 114 kohta) ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, 24 kohta).

31 Vastaavasti tuomio 10.6.2010, Bruno ja Pettini (C-395/08 ja C-396/08, EU:C:2010:329, 45 ja 46 kohta).

32 Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi (EYVL 2000, L 303, s. 16).

33 Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EUVL 2006, L 204, s. 23).

34 Ks. esim. tuomio 16.2.1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58, 9 kohta); tuomio 8.6.2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334, 36 kohta) ja tuomio 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, 21 kohta).

57. Sama pätee myös määräaikaista työtä koskevaan puitesopimukseen. Oikeuskäytännön mukaan siinä syrjimättömyyden periaatteen soveltamisalaan kuuluvat niin työsopimuksen irtisanomisehdot³⁵ kuin tällaisen irtisanomisen oikeudelliset seurauksetkin, esimerkiksi korvaukset, jotka työnantajan on työsuhteen perusteella – työsopimuksen tai lainsäädännön nojalla – maksettava työsuhteen päättämisestä.³⁶

58. Tämän oikeuskäytännön soveltaminen takaisin palvelukseen ottamista koskevaan oikeuteen, sellaisena kuin siitä säädetään julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun asetuksen 96 §:n 2 momentissa, on vain loogista. Toisin kuin Espanja katsoo, tälle ei ole esteenä se, että oikeus takaisin palvelukseen ottamiseen on lakisääteinen seuraus laittomasta irtisanomisesta. Lukuisat muut työsuhteiden päättämiseen, jonka unionin tuomioistuin on jo katsonut kuuluvan työehtojen käsitteeseen, liittyvät säännökset perustuvat samoin kansallisen oikeuden säännöksiin.³⁷

59. Yhteenvetona todettakoon, että puitesopimusta yleisesti ja siihen sisältyvää syrjimättömyyden periaatetta erityisesti voidaan siten soveltaa kansalliseen säännökseen, jossa säädetään julkisen sektorin työntekijöiden ottamisesta takaisin palvelukseen sen jälkeen, kun työnantaja on irtisanonut heidät laittomasti. Nyt tarkasteltavan kaltainen tapaus, jossa on riitaa juuri tällaisesta takaisin palvelukseen ottamisesta, kuuluu näin ollen puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan soveltamisalaan.

C. Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukainen määräaikaisten työntekijöiden syrjimättömyyden periaate (toinen ennakkoratkaisukysymys)

60. Käsiteltävässä asiassa kiinnostava on etenkin toinen ennakkoratkaisukysymys. Se koskee puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun määräaikaisten työntekijöiden syrjintää koskevan kiellon tulkintaa. Tässä yhteydessä on lähinnä selvítettävä, syrjitäänkö julkisen sektorin tilapäisiä työntekijöitä, kun heillä ei ole siinä tapauksessa, että työnantaja on irtisanonut heidät laittomasti, lakisääteistä oikeutta tulla otetuksi takaisin palvelukseen, kun taas julkishallinnon vakituksilla työntekijöillä on tällainen oikeus.

61. Vakiintuneen oikeuskäytännön, jota unionin tuomioistuin on myös jo soveltanut puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaan, mukaan syrjimättömyyden periaate edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tilanteita ei kohdella eri tavoin eikä erilaisia tilanteita kohdella samalla tavoin, ellei tällaista kohtelua voida objektiivisesti perustella.³⁸

62. Syrjintäkiellon rikkomisen toteaminen *ei* sitä vastoin edellytä – toisin kuin Espanja ilmeisesti katsoo – mitään työnantajan vahingoittamis- tai syrjimisaikomusta.

1. Erilainen kohtelu

63. Takaisin palvelukseen ottamista koskevan lakisääteisen oikeuden rajaaminen pelkästään julkishallinnon vakituksille työntekijöille johtaa kiistatta tämän työntekijäryhmän ja julkishallinnon muiden kuin vakituisten työntekijöiden erilaiseen kohteluun.

35 Tuomio 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, 27–29 kohta).

36 Tuomio 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, 35–37 kohta) ja tuomio de Diego Porras I, 29–32 kohta.

37 Tuomio de Diego Porras I, 31 ja 32 kohta; vastaavasti jo tuomio 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, 35–37 kohta samoin korvauksia koskevasta sääntelystä) ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, 27–29 kohta irtisanomisajasta).

38 Tuomio 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, 65 kohta) ja tuomio de Diego Porras I, 35 kohta.

64. Epäedullisemmassa asemassa oleviin työntekijöihin, joilla ei Espanjan oikeuden mukaan ole lakisääteistä oikeutta tulla otetuksi takaisin palvelukseen – ja joiden ottaminen takaisin palvelukseen on sen sijaan työnantajan vapaassa harkinnassa –, kuuluvat myös Vernaza Ayovin kaltaiset julkisen sektorin työntekijät, jotka on otettu palvelukseen sijaistamissopimusten perusteella ja joita on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen nimenomaisen luonnehdinnan mukaisesti pidettävä tilapäisinä työntekijöinä.³⁹

65. Voi olla, että edullisemmasta kohtelusta – toisin sanoen takaisin palvelukseen ottamista koskevasta lakisääteisestä oikeudesta, sellaisena kuin siitä säädetään julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun asetuksen 96 §:n 2 momentissa – ylipäätään hyöttyy ainoastaan työntekijöiden vähemmistö Espanjassa, nimittäin *julkishallinnon* vakituiset työntekijät, kun taas Espanjan työväestön suuri enemmistö ja myös toistaiseksi voimassa olevalla työ sopimuksella työskentelevien työntekijöiden enemmistö kuuluvat työntekijöiden asemasta annetun lain 56 §:n epäedullisemman sääntelyn piiriin.

66. Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun erilaisen kohtelun toteamiseen kuitenkin riittää jo se, että ”määräaikaisiin työntekijöihin” sovelletaan epäedullisempia työehtoja kuin ”vastaaviin vakituisiin työntekijöihin”. Siinä ei suinkaan edellytetä, että *kaikki* tilapäiset työntekijät ovat epäedullisemmassa tilanteessa *kaikkiin* vakituisiin työntekijöihin nähden.

67. Puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdasta lisäksi ilmenee, että erilaisen kohtelun olemassaoloa on aina tutkittava saman työpaikan sisällä. Nyt tarkasteltavan kaltaisen tapauksen kannalta tämä tarkoittaa sitä, että merkityksellisiä ovat Terrassan sairaalan, joka kuuluu Espanjan julkiseen sektoriin ja jonka kaikkia työntekijöitä on siten pidettävä julkishallinnon työntekijöinä, sisäiset suhteet.

2. Tilanteiden keskinäinen rinnastettavuus

68. On kuitenkin tutkittava, ovatko julkishallinnon vakituiset työntekijät ja heihin nähden epäedullisemmassa asemassa olevat julkisen sektorin muut kuin vakituiset työntekijät toisiinsa rinnastettavissa olevissa tilanteissa.⁴⁰ Kuten jo puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan sanamuodosta ilmenee, unionin oikeudessa kielletään soveltamasta määräaikaisiin työntekijöihin epäedullisempia työehtoja kuin *vastaaviin* vakituisiin työntekijöihin, mutta siinä ei säädetä mitenkään, että sellaisia määräaikaisia työntekijöitä ja vakituksia työntekijöitä, joiden tilanteet *eivät* vastaa toisiaan, olisi kohdeltava samalla tavalla.⁴¹ Niinpä pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen laittoman irtisanomisen oikeudellisten seurausten erilaisuudessa voi olla kysymys määräaikaisten työntekijöiden syrjimisestä ainoastaan silloin, jos tilanteet ovat toisiinsa rinnastettavia.

69. Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden rinnastettavuutta koskevien arvioiden, joiden esittäminen on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiaana,⁴² lähtökohtana on puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdan ensimmäisen alakohdan käsitteen ”vastaava vakituinen työntekijä” määritelmän mukaisesti se, ovatko molemmat samassa työpaikassa ja samassa tai samanlaisessa työssä tai tehtävässä. Tämä on selvitettävä ottamalla huomioon kaikki tekijät, kuten työn luonne, koulutusta koskevat edellytykset ja työolot.⁴³

39 Ks. tästä edellä tämän ratkaisuehdotuksen 42 kohta.

40 Näin myös tuomiossa 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, 43 kohta); tuomiossa 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, 30 kohta) ja tuomiossa de Diego Porras I, 39 ja 40 kohta.

41 Tuomio 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, 42 kohta) ja määräys 30.4.2014, D’Aniello ym. (C-89/13, EU:C:2014:299, 28 kohta); vastaavasti myös tuomiossa 18.10.2012, Valenza (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 48 kohta) ja tuomiossa de Diego Porras I, 39 ja 40 kohta, esitettävä ajatus.

42 Tuomio 18.10.2012, Valenza (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43 kohta); tuomio 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, 32 kohta) ja tuomio de Diego Porras I, 42 kohta.

43 Tuomio 8.9.2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557, 66 kohta) ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, 31 kohta) sekä määräys 18.3.2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167, 37 kohta) ja määräys 9.2.2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109, 38 kohta); vastaavasti jo tuomio 31.5.1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155, 33 kohta).

70. Käsiteltävässä asiassa on lähdettävä siitä, että tilapäinen työntekijä on konkreettisesti harjoitettavan toiminnan – erityisesti työnsä luonteen, koulutusvaatimusten ja työolojen – kannalta samassa tilanteessa kuin samassa työpaikassa oleva vakituinen työntekijä. Kuten Consorci nimittäin myöntää, Vernaza Ayovin sairaanhoitajana tekemä työ oli sama kuin muiden, vakituisten sairaanhoitajien työ Terrassan sairaalassa. Myös ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa tästä nimenomaisesti.

71. Kuten olen äskettäin toisessa yhteydessä jo todennut,⁴⁴ tilanteiden keskinäisen rinnastettavuuden tutkiminen ei kuitenkaan voi rajoittua siihen, että verrataan yleisesti keskenään tilapäisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden asemaa asianomaisella työpaikalla. Ratkaisevaa on nimittäin se, ovatko tilapäiset ja vakituiset työntekijät toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa myös ja nimenomaan kulloisenkin riidan kohteen kannalta.

72. Käsiteltävässä asiassa riidanalainen on työntekijän mahdollinen oikeus tulla otetuksi takaisin palvelukseen sen jälkeen, kun työnantaja on irtisanonut hänet laittomasti. Tällaisella takaisin palvelukseen ottamisella pyritään yhtäältä korjaamaan työnantajan lainvastainen menettely, jonka vaikutus on lisäksi huomattavan laaja, koska se koskee työsuhteen itse olemassaoloa. Toisaalta takaisin palvelukseen ottamisella täytetään työntekijän siihen kohdistuvat oikeutetut odotukset, että työsuhde jatkuu sen voimassaoloajan loppuun.

73. Näiden molempien tavoitteiden – yhtäältä työnantajan lainvastaisen menettelyn korjaamisen ja toisaalta työntekijöiden oikeutettujen odotusten täyttämisen – osalta tilapäisen ja vakituisen työntekijän välillä ei ole mitään eroa. Tilapäisen työntekijän työsuhteen olemassaolo ansaitsee hänen työ sopimuksensa voimassaoloaikana samanlaista suojelua kuin vakituisen kollegan työsuhteen olemassaolo. Voimassa olevan työsuhteen laitton päättäminen työnantajan toimen seurauksena ei ole vähemmän laitonta silloin, kun se koskee tilapäistä työntekijää, kuin silloin, kun sen kohteeksi joutuu vakituinen työntekijä.

74. Vernaza Ayovin kaltainen tilapäinen työntekijä on siten sen mahdollisuuden osalta, että hänet otetaan takaisin sairaalan palvelukseen, saman sairaalan vakituisen työntekijän, joka on julkishallinnon palveluksessa, tilanteeseen rinnastettavassa tilanteessa.⁴⁵

75. Tätä ei voida kiistää väittämällä, että Espanjassa julkishallinnon vakituiset työntekijät otetaan palvelukseen perustuslaillisista syistä⁴⁶ valintamenettelyn perusteella, toisin kuin ne julkisen sektorin työntekijät, jotka – kuten Vernaza Ayovi – työskentelevät sijaistamissopimusten perusteella.

76. Julkishallinnon vakituisten työntekijöiden työpaikkavarmuus on varmasti yleisesti tarkasteltuna suurempi kuin julkisen sektorin tilapäisillä työntekijöillä, ja tämän vuoksi heihin sovelletaan myös tiukempia palvelukseenottoehtoja. Takaisin palvelukseen ottamisessa sen jälkeen, kun työnantaja on irtisanonut työntekijän laittomasti, ei kuitenkaan ole nimenomaisesti kyse näistä palvelukseenottoehdoista vaan pelkästään siitä, että tällaisen irtisanomisen oikeudelliset seuraukset poistetaan ja kyseinen työntekijä asetetaan tilanteeseen, jossa hän olisi ollut ilman irtisanomista.

44 Ks. tästä ratkaisuehdotukseni Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, 49–52 kohta) ja ratkaisuehdotukseni Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, 44–47 kohta).

45 Käsiteltävä asia eroaa tässä suhteessa perustavasti vireillä olevista asioista Grupo Norte Facility ja Montero Mateos, joissa olen ehdottanut unionin tuomioistuimelle – täysin erilaisten tosiseikkojen perusteella –, ettei tilapäisten ja vakituisten työntekijöiden katsota olevan toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa; ks. tästä ratkaisuehdotukseni Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, 46–62 kohta) ja ratkaisuehdotukseni Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021, 41–60 kohta).

46 Julkishallinnon toimiin pääsyyn sovelletaan Espanjassa yhdenvertaisuuden, ansioiden ja pätevyyden periaatteita (ks. Espanjan perustuslain 23 §:n 2 momentti ja 103 §:n 3 momentti).

77. Kuten komissio perustellusti korostaa, tilapäinen työntekijä otetaan takaisin palvelukseen ainoastaan hänen tilapäisen työsopimuksensa jäljellä olevaksi ajaksi – sijaistamissopimuksen tapauksessa siis siihen saakka, kunnes tointa aiemmin hoitanut työntekijä palaa työhön, tai toimen täyttämiseksi toteutettavan valintamenettelyn päättymiseen asti.⁴⁷ Tilapäisen työntekijän ottaminen takaisin palvelukseen ei suinkaan johda hänen tilapäisen työsuhteensa muuttamiseen toistaiseksi voimassa olevaksi tai tilapäisen työntekijän asettamiseen muutoin edullisempaan asemaan hänen aiempaan tilanteeseensa nähden.

78. Koska tilapäinen työntekijä ei saa takaisin palvelukseen ottamisen seurauksena etenkään julkishallinnon vakituisten työntekijän asemaa, häntä vastaan ei voida vedota siihen, ettei hän ole läpäissyt valintamenettelyä. Jos tilapäisen työntekijän alkuperäinen palvelukseenotto ei edellyttänyt valintamenettelyä, tällaisen valintamenettelyn puuttuminen voi tuskin estää saman työntekijän jatkamista samassa tehtävässä, etenkään kun – kuten käsiteltävässä asiassa – työsuhteen päättymiseen ei johtanut työntekijän virhe tai työtehtävien laiminlyönti vaan (jollei kansallisen tuomioistuimen toteamuksista muuta johdu) työnantajan tekemä laiton irtisanominen.

79. Tätä taustaa vasten kyseessä on toisiinsa rinnastettavissa olevien tilanteiden erilainen kohtelu, jos julkisen sektorin tilapäiseltä työntekijältä evätään mahdollisuus tulla otetuksi takaisin palvelukseen sen jälkeen, kun työnantaja on päättänyt hänen työsopimuksensa laittomasti, kun taas julkishallinnon vakitukselle työntekijälle annetaan tällaisessa tilanteessa lakisääteinen oikeus tulla otetuksi takaisin palvelukseen.

3. Perusteltavuus

80. Lisäksi herää kysymys, onko asiallisia syitä, joiden vuoksi julkisen sektorin tilapäisten työntekijöiden ja julkishallinnon vakituisten työntekijöiden erilainen kohtelu takaisin palvelukseen ottamisessa voi olla perusteltua.

81. Viittaamalla asiallisiin syihin, kuten tehdään puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa, Euroopan työmarkkinaosapuolet – ja viime kädessä myös unionin lainsäätäjä – ilmaisevat sen perustavan ajatuksen, etteivät työnantajat saa käyttää määräaikaista työsuhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty vastaaville vakituksille työntekijöille.⁴⁸

82. Espanja ja Consorci viittaavat julkishallinnon palvelussuhteiden erityispiirteisiin, jotka on vahvistettu etenkin Espanjan perustuslaissa ja jotka näiden menettelyn osapuolten näkemyksen mukaan edellyttävät, että oikeus tulla otetuksi takaisin palvelukseen laittoman irtisanomisen jälkeen myönnetään ainoastaan julkishallinnon vakituksille työntekijöille muttei julkisen sektorin tilapäisille työntekijöille.

83. Myöskään virkamiesoikeudelliset periaatteet – esimerkiksi viran pysyvyyttä koskeva periaate, virkamiehiä koskeva yleisperiaate ja valintamenettelyn läpäisemistä koskeva vaatimus vakituiseen palvelussuhteeseen pääsemiseksi – eivät ole merkityksettömiä puitesopimuksen määräysten käytännön soveltamisessa.⁴⁹ Puitesopimuksessa nimittäin jopa nimenomaisesti todetaan, ”että niiden yksityiskohtaisessa soveltamisessa on otettava huomioon erityiset kansalliset, alakohtaiset ja kausiluontoiset tilanteet”.⁵⁰

⁴⁷ Tapauksiin, joissa ottaminen takaisin palvelukseen on mahdotonta esimerkiksi tointa aiemmin hoitaneen henkilön työhön paluun vuoksi, liittyvää erityistä problematiikkaa tarkastelen jäljempänä tämän ratkaisuehdotuksen 90–95 kohdassa.

⁴⁸ Tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, 37 kohta); tuomio 12.12.2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, 41 kohta) ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, 23 kohta).

⁴⁹ Ks. tästä jo ratkaisuehdotukseni Angelidaki ym. (C-378/07–C-380/07, EU:C:2008:686, 117 kohta) ja ratkaisuehdotukseni Adeneler ym. (C-212/04, EU:C:2005:654, 85 ja 86 kohta); vastaavasti julkisasiamies Pólares Maduron yhdistetyt ratkaisuehdotukset asiassa Marrosu ja Sardinio ja asiassa Vassallo (C-53/04 ja C-180/04, EU:C:2005:569, 42 ja 43 kohta).

⁵⁰ Puitesopimuksen johdanto-osan kolmas perustelukappale; ks. myös yleisten huomioden 10 kohta.

84. Kaikkea tilapäisten työntekijöiden ja vastaavien vakituisten työntekijöiden erilaista kohtelua ei voida kuitenkaan perustella viittaamalla julkishallinnon alakohtaisiin erityispiirteisiin,⁵¹ vaan perustella voidaan ainoastaan sellainen erilainen kohtelu, jonka yhteydessä mainitut erityispiirteet todella ovat merkityksellisiä.⁵²

85. Käsiteltävässä asiassa ei ole viitteitä siitä, että virkamiesoikeudellisten periaatteiden soveltamiseksi voisi olla välttämätöntä evätä yleisesti julkisen sektorin tilapäisiltä työntekijöiltä, jotka on irtisanottu laittomasti, oikeus tulla otetuksi takaisin palvelukseen. Kuten edellä nimittäin jo todettiin,⁵³ tällainen takaisin palvelukseen ottaminen laittoman irtisanomisen jälkeen ei muuta tilapäisen työntekijän asemaa työpaikalla eikä etenkään muuta hänen tilapäistä työsuhdettaan vakituiseksi.

86. Uhkana ei siis ole, että jos perusteettomasti irtisanotulle tilapäiselle työntekijälle annetaan oikeus tulla otetuksi takaisin palvelukseen, tämä vaikuttaisi kielteisesti virkamiesoikeudellisiin periaatteisiin. Tällainen takaisin palvelukseen ottaminen ei vaikuta mitenkään julkishallinnon vakituisten työntekijöiden asemaan eikä anna tilapäiselle työntekijälle etua, joka olisi ristiriidassa virkamiesoikeudellisten periaatteiden kanssa. Kyseinen työntekijä ei etenkään saa takaisin palvelukseen ottamisen kautta valintamenettelyn kiertämällä julkisen sektorin vakituisen työntekijän asemaa, vaan hän palaa palvelukseen vain niin kauaksi aikaa kuin hänen tilapäinen työsopimuksensa on voimassa.⁵⁴

87. Espanja yrittää vielä selittää sitä, ettei julkisen sektorin tilapäisillä työntekijöillä ole oikeutta tulla otetuksi takaisin palvelukseen, julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun asetuksen 96 §:n 2 momentin poikkeusluonteella ja huomauttaa, ettei yleisessä, kaikkiin työntekijöihin sovellettavassa työntekijöiden asemasta annetun lain 56 §:ssä säädetä oikeudesta tulla otetuksi takaisin palvelukseen.

88. Tätäkään väitettä ei kuitenkaan voida hyväksyä. Ensinnäkin asian luonteeseen kuuluu, että syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen johtaa ensinnäkin niiden etujen, jotka koskivat pelkästään tiettyä henkilöryhmää, ulottamiseen koskemaan toista – syrjittyä – henkilöryhmää.⁵⁵ Toiseksi sitä, onko tilapäisiä työntekijöitä tosiasiallisesti syrjitty, on tutkittava aina konkreettisesti tietyn työpaikan osalta eikä abstraktisti ja yleisesti jäsenvaltion kaikkien työntekijöiden osalta (ks. tästä puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta, luettuna yhdessä 3 lausekkeen 2 kohdan kanssa). Kolmanneksi tilapäisten ja vakituisten työntekijöiden erilaista kohtelua ei voida oikeuskäytännön mukaan perustella sillä seikalla, että erilaisesta kohtelusta säädetään lain tai työehtosopimuksen kaltaisissa yleisissä ja abstrakteissa kansallisissa oikeussäännöissä.⁵⁶

89. Vain sivumennen huomautettakoon, ettei tilapäisten työntekijöiden oikeutta takaisin palvelukseen ottamiseen voida evätä yleisesti myöskään talouspoliittisten näkökohtien perusteella, jotka korostuvat jäsenvaltioiden monien julkishallinnon yksikköjen tiukan taloudellisen tilanteen vuoksi. Tällaisen oikeuttamisperusteen hyväksyminen tarkoittaisi nimittäin viime kädessä julkisoikeudellisten työnantajien lainvastaisen menettelyn – käsiteltävässä asiassa sen, että työnantaja on päättänyt laittomasti tilapäisen työsuhteen sen voimassaoloaikana – suvaitsemista. Tällöin julkishallinnon säästöpakko toteutuisi pelkästään tilapäisten työntekijöiden kustannuksella; tämä olisi räikeässä ristiriidassa puitesopimuksen perustana olevan tarkoituksen kanssa, jona on suojella määräaikaista

51 Vastaavasti myös tuomio 7.9.2006, Marrosu ja Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517, 45 kohta); tuomio 7.9.2006, Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518) ja tuomio 26.11.2014, Mascolo ym. (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 70 kohta), joissa unionin tuomioistuin lisää rajoittavasti: "kunhan se on objektiivisesti perusteltua".

52 Vastaavasti kannanottoni uudelleenkäsitelyasiassa komissio v. Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, 66–68 kohta).

53 Ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 77 ja 78 kohta.

54 Ks. tästä vielä edellä tämän ratkaisuehdotuksen 77 kohta.

55 Vakiintunut oikeuskäytäntö; ks. mm. tuomio 21.6.2007, Jonkman ym. (C-231/06–C-233/06, EU:C:2007:373, 39 kohta) ja tuomio 13.7.2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550, 46 kohta).

56 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 tuomio de Diego Porras I, 46 kohta.

työntekijöitä asettamiselta epäedullisempaan asemaan.⁵⁷ Näin ollen on vain loogista, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että vaikka valtion talousarvioon liittyvät näkökohdat voivat olla jäsenvaltion sosiaalipoliittisten ratkaisujen perustana ja vaikuttaa sosiaalisen suojelun toimenpiteiden luonteeseen tai laajuuteen, niillä ei kuitenkaan sellaisinaan voida oikeuttaa syrjintää.⁵⁸

4. Loppuhuomautukset

90. Myönnän, että perusteettomasti irtisanottujen tilapäisten työntekijöiden ottaminen takaisin palvelukseen voi joissain tapauksissa johtaa ylipääsemättömiin käytännön vaikeuksiin.

91. Yhtäältä voi olla tapauksia, joissa joko työntekijän tai työnantajan tai molempien ei voida enää odottaa tekevän yhteistyötä, etenkin silloin, kun objektiiviset seikat viittaavat siihen, että keskinäinen luottamus on mennyt.

92. Toisaalta voi käydä niin – etenkin oikeudenkäyntien keston vuoksi –, että vasta tilapäiselle työsopimukselle sovitun voimassaoloajan päättymisen jälkeen selviää, onko kyseinen työntekijä otettava takaisin palvelukseen. Jos esimerkiksi kollega, jonka poissa ollessa sijaistamissopimus oli tehty, on tällä välin palannut töihin, irtisanottu tilapäinen työntekijä pitäisi mahdollisesti ottaa takaisin palvelukseen muuhun kuin suunniteltuun toimeen, mikä saattaa olla virkamiesoikeudellisten periaatteiden vastaista.

93. Molemmat – sekä yhteistyön jatkamisen mahdottomuus että riidanalaisen toimen täyttäminen tällä välin uudelleen – voivat olla asiallisia syitä siihen, että tilapäistä työntekijää ei oteta takaisin palvelukseen ja hänelle maksetaan sen sijaan pelkästään korvaus.

94. Jos *kaikilta* julkisen sektorin tilapäisiltä työntekijöiltä, jotka on irtisanottu perusteettomasti, haluttaisiin evätä *yleisesti* oikeus takaisin palvelukseen ottamiseen, ylitettäisiin kuitenkin se, mikä on tarpeen tällaisten ongelmien ratkaisemiseksi.

95. Käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuimella ei esimerkiksi ole tiedossaan viitteitä siitä, että Consorcin olisi ollut mahdotonta jatkaa tilapäistä työsuhdetta Vernaza Ayovin kanssa sen sopimuksessa määritellyn voimassaoloajan loppuun asti tai että Vernaza Ayovin hoitama toimi olisi tällä välin täytetty.

5. Välipäätelmä

96. Kaiken kaikkiaan kyseessä on siten puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa kielletty julkisen sektorin tilapäisten työntekijöiden syrjintä, jos heille ei anneta yleisesti sen jälkeen, kun työnantaja on päättänyt työsuhteen laittomasti, lakisääteistä oikeutta tulla otetuksi takaisin palvelukseen, kun taas julkishallinnon vakituisilla työntekijöillä on tällainen oikeus.

⁵⁷ Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan määräaikaisiin työntekijöihin *ei* saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin *pelkästään siksi*, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde; ks. myös tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres (C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 56 ja 57 kohta); tuomio 18.10.2012, Valenza (C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 52 kohta) ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, 37 ja 38 kohta).

⁵⁸ Tuomio 24.2.1994, Roks ym. (C-343/92, EU:C:1994:71, 35 kohta sekä täydentävästi 36 ja 37 kohta); tuomio 20.3.2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168, 59 kohta sekä täydentävästi 60 ja 61 kohta) ja tuomio 26.11.2014, Mascolo ym. (C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 110 kohta).

D. Perusoikeuskirjan 20 artiklan mukainen yhdenvertaisuutta lain edessä koskeva periaate (kolmas ennakkoratkaisukysymys)

97. Kolmannella ja viimeisellä ennakkoratkaisukysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, ”voitaisiinko edellisessä kysymyksessä tarkoitettua erilaista kohtelua pitää tässä tapauksessa perusteltuna, jos sitä ei tarkasteltaisi kyseisen direktiivin vaan [perusoikeuskirjan] 20 artiklan valossa”.

98. Tällä kysymyksellä pyritään pohjimmitaan selvittämään, onko kyse perusoikeuskirjan 20 artiklassa tarkoitettua syrjinnästä, jos julkisella sektorilla myönnetään oikeus takaisin palvelukseen ottamiseen työnantajan tekemän laittoman irtisanomisen jälkeen ainoastaan vakituisille muttei tilapäisille työntekijöille.

99. Yhdenvertaista kohtelua koskeva unionin oikeuden yleinen periaate, joka on nyt sisällytetty myös perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklaan, tarkoittaa vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan sitä, ettei toisiinsa rinnastettavia tilanteita saa kohdella eri tavoin eikä erilaisia tilanteita kohdella samalla tavoin, ellei tällaista kohtelua voida objektiivisesti perustella.⁵⁹

100. Minulla oli vireillä olevassa asiassa Grupo Norte Facility äskettäin tilaisuus todeta, että yhdenvertaista kohtelua koskeva unionin oikeuden yleinen periaate ei voi johtaa sisällöllisesti muihin tuloksiin kuin puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan syrjimättömyyden erityisperiaate (ks. myös perusoikeuskirjan 52 artiklan 2 kohta).⁶⁰ Myös unionin tuomioistuin tutkii siten toimenpiteitä, jotka kuuluvat syrjinnän vastaisen direktiivin soveltamisalaan, ainoastaan kyseisen direktiivin kannalta eikä arvioi niitä direktiivissä konkretisoitavien primaarioikeuden periaatteiden perusteella sinänsä.⁶¹

101. Jo toisen ennakkoratkaisukysymyksen yhteydessä tehdyn puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan tarkastelun vuoksi kolmanteen kysymykseen ei siis ole tarpeen vastata käsiteltävässä asiassa erikseen.

VII. Ratkaisuehdotus

102. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassan esittämään ennakkoratkaisupyyntöön 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 määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että kyseessä on julkisen sektorin tilapäisten työntekijöiden syrjintä, jos heille ei anneta yleisesti siinä tapauksessa, että työnantaja on päättänyt heidän työsuhteensa laittomasti, lakisääteistä oikeutta tulla otetuksi takaisin palvelukseen, kun taas julkishallinnon vakituisilla työntekijöillä on tällainen oikeus.

⁵⁹ Tuomio 16.12.2008, Arcelor Atlantique et Lorraine ym. (C-127/07, EU:C:2008:728, 23 kohta); tuomio 14.9.2010, Akzo Nobel Chemicals ja Akros Chemicals v. komissio (C-550/07 P, EU:C:2010:512, 55 kohta) ja tuomio 26.7.2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597, 46 kohta).

⁶⁰ Ks. tästä ratkaisuehdotukseni Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022, 82 kohta).

⁶¹ Vastaavasti myös tuomio 7.6.2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329, 21–23 kohta) perusoikeuskirjan 21 artiklasta.