



# Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

8 päivänä maaliskuuta 2012\*

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 — 5 lausekkeen 1 kohta — Perättäiset määräaikaiset työsopimukset — Tällaisten sopimusten väärinkäyttöä ehkäisevät toimenpiteet — Viimeisen määräaikaisen työsopimuksen muuttaminen toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi — Velvollisuus ottaa uuteen sopimukseen sellaisenaan viimeisen määräaikaisen työsopimuksen keskeiset ehdot

Asiassa C-251/11,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka tribunal administratif de Rennes (Ranska) on esittänyt 5.5.2011 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 23.5.2011, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

**Martial Huet**

vastaan

**Université de Bretagne occidentale,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja U. Löhmus sekä tuomarit A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari) ja A. Arabadjiev,

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Martial Huet, edustajinaan avocat M. Faguer ja avocat V. Lahalle,
- Ranskan hallitus, asiamiehinään G. de Bergues ja J. Rossi,
- Puolan hallitus, asiamiehenään M. Szpunar,
- Euroopan komissio, asiamiehinään M. Van Hoof ja M. van Beek,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

\* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

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 L 175, s. 43) liitteessä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) tulkintaa.
- 2 Pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Martial Huet ja vastaajana hänen työnantajansa, Université de Bretagne occidentale (jäljempänä UBO), ja joka koskee sen työsopimuksen ehtoja ja edellytyksiä, jonka hän teki UBO:n kanssa, kun hänen viimeinen määräaikainen työsopimuksensa muutettiin toistaiseksi voimassa olevaksi.

### **Asiaa koskevat oikeussäännöt**

#### *Unionin säännöstö*

- 3 Direktiivin 1999/70 14 perustelukappaleen mukaan allekirjoittaneet osapuolet ovat toivoneet saavansa aikaan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen, jossa esitetään määräaikaisiin työsopimuksiin ja työsuhteisiin liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset.
- 4 Direktiivin 1999/70 1 artiklan mukaan sen tarkoituksena on ”panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä – – tehty, liitteenä oleva määräaikaista työtä koskeva puitesopimus”.
- 5 Puitesopimuksen johdanto-osan toinen ja kolmas kohta on muotoiltu seuraavasti:

”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.

Tässä sopimuksessa esitetään määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset ja tunnustetaan, että niiden yksityiskohtaisessa soveltamisessa on otettava huomioon erityiset kansalliset, alakohtaiset ja kausiluontoiset tilanteet. Sopimus kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan ja että määräaikaisia työsopimuksia käytetään sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta hyväksyttävältä pohjalta.”

- 6 Puitesopimuksessa olevien yleisten huomioiden 6–8 ja 10 kohta on muotoiltu seuraavasti:
  - ”6. toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, jolla vaikutetaan kyseisten työntekijöiden elämän laatuun ja parannetaan toimintakykyä;
  7. määräaikaisten työsopimusten käytön perustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä;
  8. määräaikaiset työsopimukset ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla sekä tietyissä ammateissa ja toiminnoissa, ja ne voivat sopia sekä työnantajalle että työntekijöille;

– –

10. sopimuksen mukaisesti jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten on huolehdittava sopimuksen yleisten periaatteiden, vähimmäisvaatimusten ja määräysten soveltamista koskevista järjestelyistä, jotta otettaisiin huomioon kunkin jäsenvaltion tilanne ja tiettyjen alojen ja ammattien, myös kausiluontoisen työn, olosuhteet.”
- 7 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan sopimuksen tarkoituksena on
- a) parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen;
  - b) laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä”.
- 8 Puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohta on muotoiltu seuraavasti:
- ”Tätä sopimusta sovelletaan määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä.”
- 9 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa määrätään seuraavaa:
- ”Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että [he työskentelevät määräaikaisesti], ellei siihen ole asiallisia syitä.”
- 10 Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen otsikkona on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, ja siinä määrätään seuraavaa:
- 1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyt[ö]n estämiseksi jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:
    - a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;
    - b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;
    - c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.
  - 2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaista työsopimuksia tai työsuhteita
    - a) pidetään perättäis[i]nä;
    - b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.”
- 11 Puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdassa määrätään seuraavaa:
- ”Tämän sopimuksen täytäntöönpano ei ole pätevä peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi sopimuksen soveltamisalalla.”

### *Kansallinen säännöstö*

- 12 Erinäisistä yhteisön oikeuden täytäntöönpanotoimenpiteistä julkishallinnon palvelussuhteissa 26.7.2005 annetun lain nro 2005-843 (loi n° 2005-843, du 26 juillet 2005, portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique) 13 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Silloin kun toimihenkilö, joka on otettu vakinaiseen toimeen, on toimeensa tämän lain julkaisupäivänä tai valtion virkasäännöstä 11.1.1984 annetun lain nro 84-16 7 §:ssä mainitun asetuksen säännösten mukaisesti lomalla tai vapaalla, on hänen sopimuksensa uudistamisessa noudatettava saman lain 4 §:n 4, 5 ja 6 momentissa säädettyjä vaatimuksia. Siinä tapauksessa, että toimihenkilö on tämän lain julkaisupäivänä ollut toimeensa keskeytyksettä vähintään kuuden vuoden ajan, hänen palvelussuhdettaan voidaan sen päätyttyä jatkaa ainoastaan nimenomaisella päätöksellä ja toistaiseksi voimassa olevana – –”

- 13 Lain nro 84-16 4 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Yleisen virkasäännön I osaston 3 §:ssä vahvistetusta periaatteesta poiketen sopimussuhteisia toimihenkilöitä voidaan ottaa palvelukseen seuraavissa tapauksissa:

- 1) kun kyseessä oleviin tehtäviin osoitettavaa virkasuhteista henkilöstöä ei ole,
- 2) A-luokan toimiin ja valtion ulkomaanedustuksessa muihin luokkiin, kun se on perusteltua tehtävien luonteen tai eri yksiköiden tarpeiden perusteella.

Näissä tapauksissa toimihenkilöt otetaan palvelukseen määräaikaisilla sopimuksilla enintään kolmeksi vuodeksi. Sopimukset voidaan uudistaa nimenomaisella päätöksellä. Perättäisiä sopimuksia voidaan tehdä enintään kuudeksi vuodeksi.

Edellisessä momentissa tarkoitettuna kuuden vuoden ylärajan jälkeen palvelussuhdetta voidaan jatkaa vain nimenomaisella päätöksellä ja toistaiseksi voimassa olevana. – –”

### **Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset**

- 14 Pääasian kantaja on ollut UBOssa tutkijan toimessa keskeytyksettä kuuden vuoden ajan. Hänen palvelussuhteensa 1.3.2002–15.3.2008 on perustunut useaan perättäiseen määräaikaiseen työsopimukseen, joita on keskeytyksettä jatkettu ja joissa on kaikissa ollut maininta hänen tehtävistään tutkijana.
- 15 UBO tarjosi pääasian kantajalle lain nro 2005-843 13 §:n nojalla ja hänen vaatimuksensa mukaisesti viimeisen määräaikaisen työsopimuksen päätyttyä toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta. Uudessa työsopimuksessa, joka allekirjoitettiin 26.3.2008, määrättiin, että pääasian kantaja toimisi tutkimusinsinöörin (ingénieur d'études) eli muissa kuin varsinaisen tutkijan tehtävissä ja että hänen palkkansa olisi pienempi kuin se, jota hänelle oli aiemmin maksettu määräaikaisten työsopimusten perusteella.
- 16 Pääasian kantajan mukaan on kuitenkin niin, että vaikka toistaiseksi voimassa olevassa sopimuksessa hänen tehtävänsä on kuvattu muiksi kuin ne, joita hän oli aiemmin hoitanut, tehtävät eivät kuitenkaan käytännössä ole muuttuneet.
- 17 Pääasian kantaja vaati 26.5.2008 UBOa muuttamaan hänen toistaiseksi voimassa olevaa työsopimustaan sillä perusteella, että hänen tehtävänsä oli siinä vahvistettu vähempiarvoisiksi ja palkkansa pienemmäksi.

- 18 UBO hylkäsi implisiittisesti vaatimuksen.
- 19 Pääasian kantaja nosti tämän vuoksi päätöksen lainvastaisuuteen perustuvan kumoamiskanteen tribunal administratif de Rennesissä, jossa hän vaati, että päätös, jolla vaatimus toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen muuttamisesta oli implisiittisesti hylätty, kumotaan ja toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta muutetaan palkkatason ja tehtävien luonteen osalta.
- 20 Pääasian kantajan mukaan lain nro 2005-843 13 § merkitsee sitä, että kun viimeinen määräaikainen työsopimus muutetaan toistaiseksi voimassa olevaksi, viimeisessä määräaikaisessa työsopimuksessa olevat keskeiset ehdot on välttämättä otettava siihen samanlaisina.
- 21 Tribunal administratif de Rennes päätti tässä vaiheessa lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Siinä tapauksessa, että valtio päättää jatkaa aiemmin määräaikaisilla sopimuksilla kuuden vuoden ajan palveluksessaan olleen toimihenkilön palvelussuhdetta, merkitseekö 26.7.2005 annetun lain 13 §:ssä tarkoitettu velvollisuus toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen käyttämiseen välttämättä – – direktiivin 1999/70 tavoitteisiin nähden sitä, että tätä edeltävän sopimuksen keskeiset ehdot, erityisesti toimenkuva ja palkkaus, on otettava uuteen sopimukseen samanlaisina kuin edeltävässä sopimuksessa?”

#### **Tutkittavaksi ottaminen**

- 22 Pääasian kantaja väittää, että ennakkoratkaisukysymystä ei olisi pitänyt esittää unionin tuomioistuimelle, koska kumpikaan asianosaisista ei ollut ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa vedonnut direktiivin 1999/70 tai minkään muunkaan unionin oikeussäännön rikkomiseen.
- 23 Tässä yhteydessä on muistettava, että se, että pääasian asianosaiset eivät ole kansallisessa tuomioistuimessa vedonneet unionin oikeuden ongelmaan, ei estä sitä, että kansallinen tuomioistuin voi saattaa asian unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi. Kun SEUT 267 artiklan toisen ja kolmannen kohdan mukaan unionin tuomioistuimelle voidaan esittää ennakkoratkaisukysymys, ”jos tällainen kysymys tulee esille jäsenvaltion tuomioistuimessa”, näillä määräyksillä ei ole tarkoitettu rajoittaa kysymysten esittämistä ainoastaan niihin tapauksiin, joissa toinen asianosaisista on tehnyt aloitteen unionin oikeuden tulkintaa tai pätevyyttä koskevan kysymyksen esittämisestä, vaan nämä määräykset kattavat myös ne tapaukset, joissa kansallinen tuomioistuin on itse tuonut esiin tällaisen kysymyksen katsoen, että unionin tuomioistuimen on ratkaistava kysymys, ”jotta se voi antaa päätöksen” (asia 126/80, Salonia, tuomio 16.6.1981, Kok., s. 1563, Kok. Ep. VI, s. 133, 7 kohta).
- 24 SEUT 267 artiklassa kansallisille tuomioistuimille annetaan mahdollisuus tai tilanteen mukaan asetetaan velvollisuus pyytää ennakkoratkaisua, jos ne omasta aloitteestaan tai asianosaisten pyynnöstä toteavat, että oikeudenkäyntiasian ratkaisemiseen liittyy artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitettu seikka. Laajin mahdollisuus saattaa asia unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi on kansallisilla tuomioistuimilla silloin, kun ne katsovat, että niiden käsiteltävänä olevassa asiassa on kyse sellaisten unionin oikeuden säännösten tai määräysten tulkinnasta tai pätevyyden arvioinnista, joiden suhteen niiden on tehtävä päätös (asia 166/73, Rheinmühlen-Düsseldorf, tuomio 16.1.1974, Kok., s. 33, Kok. Ep. II, s. 195, 3 kohta ja asia C-261/95, Palmisani, tuomio 10.7.1997, Kok., s. I-4025, 20 kohta).
- 25 Tässä tapauksessa on siis riittävää todeta, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on katsonut tarpeelliseksi pyytää unionin tuomioistuimelta direktiivin 1999/70 ja sen liitteenä olevan puitesopimuksen tulkintaohjeita arvioidakseen sen kansallisen lainsäädännön yhteensopivuutta puitesopimuksen kanssa, jossa säädetään määräaikaisen työsopimuksen muuttamisesta toistaiseksi voimassa olevaksi, ja sitä, millaisin edellytyksin muuttaminen on tapahtunut.

- 26 Pääasian kantajan väitettä siitä, ettei asiaa voida saattaa unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi, ei näin ollen voida hyväksyä, ja esitettyyn kysymykseen on vastattava.

### **Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu**

- 27 Todettakoon aluksi, ettei asiassa esitetystä kysymyksestä mainita mitään tiettyä direktiivin 1999/70 säännöstä tai sen liitteenä olevan puitesopimuksen määräystä, jonka tulkinta olisi tarpeen, jotta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voisi ratkaista pääasian. Kysymyksessä viitataan vain yleisesti direktiiviin 1999/70.
- 28 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan silloin, kun kysymykset on esitetty epätäsmällisesti, unionin tuomioistuimen on poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja pääasiaan liittyvistä asiakirjoista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita ottaen huomioon riidan kohde (yhdistetyt asiat C-436/08 ja C-437/08, Haribo Lakritzen Hans Riegel ja Österreichische Salinen, tuomio 10.2.2011, Kok., s. I-305, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 29 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa ennakkoratkaisupyynnössään puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaan, 5 lausekkeeseen ja 8 lausekkeen 3 kohtaan.
- 30 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdasta, jossa kielletään kohtelemasta määräaikaissa työsuhteessa työskenteleviä epäedullisemmin kuin vastaavia, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskenteleviä, ellei tähän ole asiallisia syitä, todettakoon, ettei se ole merkityksellinen esillä olevassa asiassa. Näin on siksi, kuten Ranskan hallitus on todennut, että pääasian kantaja ei ole väittänyt tulleen kohdeksi eri tavalla kuin UBOn toistaiseksi voimassa olevalla työsuhteella työskentelevät työntekijät.
- 31 Vastaavasti voidaan todeta, että kun otetaan huomioon pääasian kohde, puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdassa vahvistettu heikentämiskielto ei myöskään ole merkityksellinen esillä olevassa asiassa. Näin on siksi, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan on niin, että jotta tällainen heikentäminen kuuluisi puitesopimuksen 8 lausekkeen 3 kohdassa määrätyn kiellon piiriin, sen on yhtäältä liityttävä puitesopimuksen ”täytäntöönpanoon” ja toisaalta määräaikaisten työntekijöiden ”suojan yleiseen tasoon” (yhdistetyt asiat C-378/07-C-380/07, Angelidaki ym., tuomio 23.4.2009, Kok., s. I-3071, 126 kohta ja asia C-144/04, Mangold, tuomio 22.11.2005, Kok., s. I-9981, 52 kohta).
- 32 Esillä olevassa asiassa pääasian kantaja ei ole väittänyt, että se, ettei hänen uuteen, toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseensa ole otettu hänen viimeisen määräaikaisten työsuhteeseensa keskeisiä ehtoja sellaisenaan, johtaisi kyseisessä puitesopimuksen lausekkeessa edellytetyn työntekijöiden suojan yleisen tason heikkenemiseen.
- 33 Ennakkoratkaisupyynnössä olevien tietojen valossa ja sen perusteella, että lain nro 2005-843 13 §:n 1 momenttia on pidettävä puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitettuna väärinkäytöksiä ehkäisevänä toimenpiteenä, voidaan katsoa, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymys koskee asiallisesti sitä, onko 5 lauseketta tulkittava siten, että jäsenvaltion, joka on kansallisessa lainsäädännössään säätänyt määräaikaisten työsuhteiden muuttamisesta toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi niissä tapauksissa, joissa määräaikaisten työsuhteiden ovat kestäneet määrätyn ajan, on edellytettävä, että toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otetaan sitä edeltäneen työsuhteiden keskeiset ehdot samanlaisina.
- 34 Kuten unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä käy ilmi, puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan tarkoituksena on panna täytäntöön yksi kyseisellä puitesopimuksella tavoitelluista päämääristä eli luoda puitteet määräaikaisten työsuhteiden tai -suhteiden perättäiselle käytölle, jota pidetään työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten mahdollisena alkusyynä, ottamalla käyttöön tietty määrä vähimmäissuojasäännöksiä, joilla pyritään estämään työntekijöiden aseman heikkeneminen (ks. asia C-212/04, Adeneler ym., tuomio 4.7.2006, Kok., s. I-6057, 63 kohta ja em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 73 kohta ja asia C-586/10, Küçük, tuomio 26.1.2012, 25 kohta).



- 35 Puitesopimuksen johdanto-osan toisen kohdan, puitesopimuksessa olevien yleisten huomioiden 6 ja 8 kohdan ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työpaikan pysyvyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä osatekijänä, kun taas määräaikaisilla työsopimuksilla kyetään vain tietyissä olosuhteissa vastaamaan sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeisiin (ks. em. asia Mangold, tuomion 64 kohta ja em. asia Adeneler ym., tuomion 62 kohta).
- 36 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa veloitetaan näin jäsenvaltiot perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön estämiseksi ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön ainakin yksi kyseisessä kohdassa luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä. Nämä kolme kyseisen lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa lueteltua toimenpidettä koskevat perusteltuja syitä tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamista varten, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden enimmäiskokonaiskestoja ja niiden uudistamisten lukumäärää (ks. em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 74 ja 151 kohta ja asia C-3/10, Affatato, määräys 1.10.2010, 43 ja 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 37 On kuitenkin niin, kuten edellä 33 kohdassa on todettu ja toisin kuin komissio on väittänyt, ettei määräaikaisen työsopimuksen muuttamista toistaiseksi voimassa olevaksi voida pitää kysymyksenä, joka jää puitesopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle (ks. vastaavasti asia C-177/10, Rosado Santana, tuomio 8.9.2011, Kok., s. I-7907, 41–44 kohta). Näin on siksi, että esillä olevassa asiassa kansallinen laki, jonka vuoksi UBO muutti pääasian kantajan viimeisen määräaikaisen työsopimuksen toistaiseksi voimassa olevaksi, on todellisuudessa yksi näistä puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan b alakohdassa luetelluista väärinkäytöksiä ehkäisevistä toimenpiteistä.
- 38 Unionin tuomioistuin on kuitenkin useita kertoja maininnut siitä, ettei puitesopimuksella aseteta jäsenvaltioille yleistä velvollisuutta säätää määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi (ks. mm. em. asia Adeneler ym., tuomion 91 kohta).
- 39 Näin on siksi, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdassa jätetään lähtökohtaisesti jäsenvaltioiden tehtäväksi määrittää, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai -suhteita pidetään toistaiseksi voimassa olevina (ks. mm. em. asia Adeneler ym., tuomion 81 kohta).
- 40 Edellä esitetystä nähdään, ettei puitesopimuksella ole määrätty siitä, missä olosuhteissa toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia voidaan käyttää.
- 41 Lisäksi on muistettava, kuten direktiivin 1999/70 14 perustelukappaleesta, puitesopimuksen johdanto-osan kolmannesta kohdasta, puitesopimuksessa olevien yleisten huomioiden 7–10 kohdasta ja puitesopimuksen 1 lausekkeesta käy ilmi, että puitesopimuksen tarkoituksena ei ole kaikkien määräaikaisia työsopimuksia koskevien kansallisten oikeussääntöjen lähentäminen vaan luoda yleisiä periaatteita ja vähimmäisvaatimuksia vahvistamalla yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan, ja sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä (ks. vastaavasti asia C-307/05, Del Cerro Alonso, tuomio 13.9.2007, Kok., s. I-7109, 26 ja 36 kohta; asia C-286/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok., s. I-2483, 111 kohta ja asia C-20/10, Vito v. Poste Italiane, määräys 11.11.2010, Kok., s. I-148\*, 54 kohta).
- 42 Kun puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa veloitetaan jäsenvaltiot toteuttamaan tosiasiallisesti ja sitovasti ainakin yksi mainitussa kohdassa luetelluista toimenpiteistä, joilla pyritään estämään perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttöä, mikäli kansalliseen lainsäädäntöön ei jo sisälly vastaavia toimenpiteitä, siinä asetetaan jäsenvaltioille yleinen tavoite estää tällaiset väärinkäytökset mutta annetaan niiden valita keinot tämän tavoitteen saavuttamiseksi (em. asia Impact, tuomion 70 kohta).

- 43 Jäsenvaltioille puitesopimuksella jätetty harkintavalta ei tosin ole rajaton, sillä sitä käytettäessä ei saada missään tapauksessa mennä niin pitkälle, että puitesopimuksen tavoite tai tehokas vaikutus vaarantuisivat (em. asia Adeneler ym., tuomion 82 kohta ja em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 155 kohta).
- 44 Niin kuin Ranskan hallitus on tässä yhteydessä painottanut, jos jäsenvaltio sallisi määräaikaista työsopimusta toistaiseksi voimassa olevaksi muutettaessa sen, että edeltävän työsopimuksen keskeisiin ehtoihin tehdään olennaisia muutoksia, joita on kokonaisarviointin perusteella pidettävä sopimussuhteisen toimihenkilön kannalta epäedullisina, mikäli hänen toimenkuvansa ja tehtäviensä luonne säilyvät ennallaan, hänet voitaisiin saada luopumaan tarjotun uuden sopimuksen tekemisestä ja näin menettämään työntekijöiden suojelun tärkeimmäksi osatekijäksi tarkoitettun mahdollisuuden työpaikan pysyvyyteen.
- 45 Toimivaltaisten viranomaisten on kuitenkin lainsäädännön, työehtosopimusten ja/tai kansallisen käytännön perusteella selvitettävä se, voidaanko pääasiassa kyseessä olevan työsopimuksen keskeisiin ehtoihin tehtyjä muutoksia pitää olennaisina.
- 46 Edellä esitetyn perusteella ennakkoratkaisukysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, että jäsenvaltion, joka on kansallisessa lainsäädännössään säätänyt määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi niissä tapauksissa, joissa määräaikaiset työsopimukset ovat kestäneet määrätyn ajan, ei ole edellytettävä, että toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen otetaan sitä edeltäneen työsopimuksen keskeiset ehdot samanlaisina. Jotta direktiivin 1999/70 päämääriä ja sen tehokasta vaikutusta ei haitattaisi, jäsenvaltion on kuitenkin huolehdittava siitä, ettei edeltävän sopimuksen ehtoihin tehdä määräaikaista työsopimuksia toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi muutettaessa olennaisia muutoksia, joita on kokonaisarviointin perusteella pidettävä asianomaiselle henkilölle epäedullisina, mikäli hänen toimenkuvansa ja tehtävänsä säilyvät ennallaan.

### Oikeudenkäyntikulut

- 47 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 (kuudes 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 liitteessä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, että jäsenvaltion, joka on kansallisessa lainsäädännössään säätänyt määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi niissä tapauksissa, joissa määräaikaiset työsopimukset ovat kestäneet määrätyn ajan, ei ole edellytettävä, että toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen otetaan sitä edeltäneen työsopimuksen keskeiset ehdot samanlaisina. Jotta direktiivin 1999/70 päämääriä ja sen tehokasta vaikutusta ei haitattaisi, jäsenvaltion on kuitenkin huolehdittava siitä, ettei edeltävän sopimuksen ehtoihin tehdä määräaikaista työsopimuksia toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi muutettaessa olennaisia muutoksia, joita on kokonaisarviointin perusteella pidettävä asianomaiselle henkilölle epäedullisina, mikäli hänen toimenkuvansa ja tehtävänsä säilyvät ennallaan.**

Allekirjoitukset