YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

13 päivänä syyskuuta 2007 *

Asiassa C-307/05,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Social n° 1 de San Sebastián (Espanja) on esittänyt 6.7.2005 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 4.8.2005, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Yolanda Del Cerro Alonso

vastaan

Osakidetza-Servicio Vasco de Salud,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. W. A. Timmermans sekä tuomarit R. Schintgen (esittelevä tuomari), J. Klučka, J. Makarczyk ja G. Arestis,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

julkisasiamies: M. Poiares Maduro,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 21.9.2006 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Del Cerro Alonso, edustajanaan abogado A. Angoitia López,

– Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, edustajanaan abogado R. Navajas Cardenal,

– Espanjan hallitus, asiamiehenään J. Rodríguez Cárcamo,

– Irlanti, asiamiehenään D. J. O'Hagan, avustajinaan A. Collins, SC, A. Kerr, BL, F. O'Dubhghaill, BL, state's solicitor M. Heneghan ja advisory counsel J. Gormley,

– Italian hallitus, asiamiehenään I. M. Braguglia, avustajanaan avvocato dello Stato M. Massella Ducci Teri,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään T. Harris, avustajinaan barrister T. Ward ja barrister K. Smith,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään M. van Beek ja R. Vidal Puig,

kuultuaan julkisasiamiehen 10.1.2007 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 L 175, s. 43) liitteessä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 lausekkeen 1 kohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Del Cerro Alonso ja vastaajana hänen työnantajansa Osakidetza-Servicio Vasco de Salud (jäljempänä Osakidetza) ja jossa on kyse ikälisien myöntämisestä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön lainsäädäntö

3 Puitesopimuksen 1 lausekkeen sanamuodon mukaan sen "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".

4 Puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa todetaan seuraavaa:

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

5 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa todetaan seuraavaa:

"1. Tässä sopimuksessa 'määräaikaisella työntekijällä' tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättyminen 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. – –"

6 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa todetaan 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."

Kansallinen lainsäädäntö

7 Espanjan terveydenhuoltojärjestelmän julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön sovellettava perusasetus sisältyy terveyspalvelujen henkilöstön puitesäännöstöstä 16.12.2003 annettuun lakiin 55/2003 (Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud) (BOE nro 301, 17.12.2003, s. 44742).

8 Kuten lain 55/2003 1 §:stä käy ilmi, sen tarkoituksena on vahvistaa perussäännöt, joita sovelletaan kansallisen terveydenhuoltojärjestelmän muodostavien yksiköiden henkilöstön erityiseen virkasuhteeseen.

9 Lain 55/2003 2 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

"Tätä lakia sovelletaan julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön, joka toimii itsehallintoalueiden terveydenhuoltopalveluiden terveyskeskuksissa tai -laitoksissa tai valtion yleishallinnon terveyskeskuksissa ja -laitoksissa."

10 Lain 55/2003 8 ja 9 §:ssä tehdään ero "vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön" ja "määräaikaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön" välillä.

11 Lain 55/2003 41 §:n 1 momentissa säädetään, että "julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön palkkajärjestelmä koostuu peruskorvauksista ja lisistä". Saman lain 42 §:n 1 momentin mukaisesti peruskorvauksiin kuuluu palkka, lisät ja kolmivuotislisät, ja nämä viimeksi mainitut myönnetään jokaisesta kolmen vuoden palveluksessaolojaksosta.

12 Lain 55/2003 44 §:ssä säädetään seuraavaa:

"Määräaikaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle maksetaan ne peruskorvaukset ja lisät kokonaisuudessaan, jotka asianomaisessa terveydenhuoltopalvelun yksikössä vastaavat vakinaisen henkilöstön peruskorvauksia ja lisiä kolmivuotislisiä lukuun ottamatta."

13 Julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön sovellettava perusasetus saatettiin Baskimaan itsehallintoalueella voimaan Osakidetza-Servicio Vasco de Saludin henkilöstön työsuhteen ehdoista tehdyn sopimuksen hyväksymisestä 21.11.2000 annetulla asetuksella 231/2000 (Decreto 231/2000, de 21 de noviembre, por el que se

aprueba el Acuerdo ragulador de las condiciones de trabajo del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud) (BOPV nro 234, 7.12.2000, s. 21912). Tämän asetuksen liitteenä olevan Osakidetzan henkilöstön työsuhteen ehtoja koskevan sopimuksen 74 §:ssä säädetään, että kolmivuotislisiä maksetaan niille, jotka kuuluvat "vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön".

Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset

14 Kansallisen tuomioistuimen yhteisöjen tuomioistuimelle toimittamasta asiakirja-aineistosta käy ilmi, että Del Cerro Alonso työskenteli 1.2.1990 ja 30.6.2004 välisenä aikana yli 12 vuoden ajan hallinnollisena avustajana Baskimaan julkisen terveydenhuoltojärjestelmän eri sairaaloissa ja että koko tämän ajan hän kuului määräaikaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön.

15 Läpäistyään hallinnollisen avustajan virkaa vastaavat valintakokeet, Del Cerro Alonso on toiminut 1.7.2004 lähtien vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa hallinnollisen avustajan virassa Baskimaan julkisen terveydenhuoltojärjestelmän sairaalassa.

16 Asianomainen esitti 7.7.2004 vaatimuksen, joka koski 12 aikaisemmin suoritetun palvelusvuoden, jotka vastaavat neljää kolmivuotislisää, tunnustamista. Hänen työnantajansa, Osakidetza, hyväksyi vaatimuksen ja vahvisti 17.4.1992 päiväksi, jolloin kantaja aloitti palveluksessa. Del Cerro Alonson palkkausta korotettiin näin ollen neljällä kolmivuotislisällä hänen vakinaistamispäivästään 1.7.2004 alkaen.

17 Del Cerro Alonso esitti 12.11.2004 uuden vaatimuksen, joka koski niiden kolmivuotislisien maksamista, jotka olivat erääntyneet hänen vakinaistamistaan edeltäneen vuoden aikana ja joiden määrä on 1 167,94 euroa. Del Cerro Alonso nojautuu tässä tarkoituksessa kansallisen terveysviraston henkilöstölle julkisen hallinnon palveluksessa aikaisemmin suoritettujen palvelujen tunnustamisesta 26.12.1978 annetun lain 70/1978 soveltamissäännöksistä 29.9.1989 annetun kuninkaan asetuksen 1181/1989 (Real Decreto 1181/1989 por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud) (BOE nro 237, 3.10.1989, s. 30952) kolmanteen lisäsäännökseen, jossa säädetään, että aikaisempien palvelussuoritusten tunnustamisen taloudelliset vaikutukset ulottuvat tunnustamishakemuksen tekemispäivää edeltävän yhden vuoden pituisen jakson alkuun.

18 Koska tähän vaatimukseen ei vastattu, asianomainen saattoi asian ennakkoratkaisupyynnön esittäneen kansallisen tuomioistuimen käsiteltäväksi ja väitti, että se, että hänen hyväkseen ei ole luettu taannehtivasti aikaisempien palvelussuoritusten tunnustamisen taloudellisia vaikutuksia, on määräaikaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön syrjintää vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön nähden.

19 Osakidetza kiistää tämän väitteen sillä perusteella, että asetuksessa 231/2000 säädetään, että ehdoton edellytys kolmivuotislisien myöntämiselle on, että kyseessä oleva henkilö on vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa. Koska Del Cerro Alonso saavutti tämän aseman vasta 1.7.2004, hänelle voidaan myöntää nämä lisät vain siitä päivästä lähtien.

20 Kansallinen tuomioistuin pohtii, voidaanko pääasian kantajaan soveltaa puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa olevan syrjimättömyyden periaatteen nojalla suotuisampaa ratkaisua kuin mikä kansallisen lainsäädännön soveltamisesta seuraa.

21 Tältä osin on kuitenkin määriteltävä, kuuluuko työntekijän saama palkka tässä lausekkeessa tarkoitettujen työehtojen käsitteen alaan.

22 Lisäksi kansallisella tuomioistuimella on epäilyjä siltä osin, onko se seikka, että määräaikaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön ja vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön välisestä erilaisesta kohtelusta säädetään lainsäädännössä tai työmarkkinaosapuolten välisessä sopimuksessa, puitesopimuksen tässä samassa lausekkeessa tarkoitettu asiallinen syy.

23 Näissä olosuhteissa Juzgado de lo Social n° 1 de San Sebastian päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

"1) Kun direktiivissä 1999/70/EY säädetään, että määräaikaisia työntekijöitä ei saa kohdella epäedullisemmin kuin vakituisia työntekijöitä, tarkoitetaanko siinä myös taloudellisia ehtoja?

Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

2) Onko se, että – – lain 55/2003 44 §:ssä evätään vakituisille työntekijöille myönnettävä palvelusaikaan perustuva taloudellinen lisä muilta työntekijöiltä, riittävä asiallinen syy sen myöntämättä jättämiselle?

3) Ovatko henkilöstöä edustavan ammattijärjestön ja hallintoviranomaisen välillä tehdyt sopimukset riittävä asiallinen syy olla myöntämättä palvelusaikaan perustuvaa lisää määräaikaiselle henkilöstölle?"

Ennakkoratkaisukysymykset

Alustavat huomautukset

24 Jotta kansallisen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin voidaan antaa hyödyllinen vastaus, on ensin tarkastettava, kuuluuko pääasian kantajan kaltainen työntekijä direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen henkilölliseen soveltamisalaan.

25 Tältä osin yhteisöjen tuomioistuin on jo todennut, että direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen sanamuodosta ja niiden yleisestä rakenteesta ja tarkoituksesta seuraa, että ne on tarkoitettu sovellettaviksi viranomaisten ja muiden julkisen sektorin yritysten ja laitosten kanssa tehtyihin määräaikaisiin työsopimuksiin ja työsuhteisiin (asia C-212/04, Adeneler ym., tuomio 4.7.2006, Kok. 2006, s. I-6057, 54–57 kohta; asia C-53/04, Marrosu ja Sardino, tuomio 7.9.2006, Kok. 2006, s. I-7213, 40–43 kohta ja asia C-180/04, Vassallo, tuomio 7.9.2006, Kok. 2006, s. I-7251, 32–35 kohta).

26 On aiheellista lisätä, että kuten puitesopimuksen 1 lausekkeesta käy ilmi, sen tavoitteena on paitsi laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä, myös taata syrjimättömyyden periaatteen noudattaminen määräaikaisen työn osalta.

27 Kun otetaan kuitenkin huomioon yhteisön oikeuden yleisiin periaatteisiin kuuluvien yhdenvertaisen kohtelun ja syrjimättömyyden periaatteiden merkitys, direktiivissä 1999/70 ja puitesopimuksessa olevilla säännöksillä, joiden tarkoitus on taata määräaikaisille työntekijöille samat edut kuin vastaaville vakituisille työntekijöille,

jollei erilaiseen kohteluun ole asiallisia syitä, on katsottava olevan yleinen soveltamisala, koska ne ovat erityisen tärkeitä yhteisön sosiaalioikeuden sääntöjä, joita on sovellettava jokaiseen työntekijään suojelemista koskevina vähimmäissäännöksinä.

28 Näin ollen direktiiviä 1999/70 ja puitesopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, jotka toteuttavat suorituksia, joista maksetaan heille palkkaa näiden työntekijöiden ja heidän työnantajansa välisen määräaikaisen työsuhteen perusteella.

29 Vain se seikka, että työ määritellään kansallisessa oikeudessa julkiseksi palvelussuhteeksi ja että siihen liittyy tiettyjä seikkoja, jotka ovat luonteenomaisia asianomaisen jäsenvaltion julkiselle henkilöstölle, ei ole tältä osin merkityksellinen, koska direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen tehokas vaikutus sekä niiden yhdenmukainen soveltaminen jäsenvaltioissa joutuisivat hyvin kyseenalaisiksi, jos jäsenvaltioilla olisi mahdollisuus jättää halutessaan tietyt henkilöiden luokat mainituissa yhteisön säädöksissä tavoitellun suojan soveltamisalan ulkopuolelle (ks. vastaavasti asia C-151/02, Jaeger, tuomio 9.9.2003, Kok. 2003, s. I-8389, 58 ja 59 kohta ja yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004, Kok. 2004, s. I-8835, 99 kohta). Kuten EY 249 artiklan kolmannesta kohdasta ja tämän lisäksi myös direktiivin 1999/70 2 artiklan ensimmäisestä kohdasta, kun sitä luetaan yhdessä sen 17 perustelukappaleen kanssa, ilmenee, jäsenvaltioilla on näet velvollisuus taata yhteisön oikeudessa määrätyn lopputuloksen toteutuminen (ks. em. asia Adeneler ym., tuomion 68 kohta).

30 Näin ollen kun on selvää, että Del Cerro Alonso työskenteli yli 12 vuoden ajan Baskimaan julkisen terveydenhuoltojärjestelmän eri sairaaloissa määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvana työntekijänä, ja kun lisäksi pääasia koskee määräaikaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvan työntekijän ja vakituisessa julkisessa palvelussuhteessa olevaan henkilöstöön kuuluvan työntekijän välistä vertailua, on todettava, että pääasian kantaja kuuluu direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen soveltamisalaan.

Ensimmäinen kysymys

31 Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa olevaa työehtojen käsitettä tulkittava siten, että sitä voidaan käyttää perustana pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle vaatimukselle, jolla pyritään saamaan määräaikaiselle työntekijälle ikälisä, joka kansallisen oikeuden mukaan kuuluu vain vakituisille työntekijöille.

32 Espanjan hallitus, Irlanti ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus katsovat, että tähän kysymykseen on vastattava kieltävästi EY 137 artiklan 5 kohdan sanamuodon takia, sellaisena kuin sitä on tulkittu asiassa C-14/04, Dellas ym., 1.12.2005 annetussa tuomiossa (Kok. 2005, s. I-10253, 39 kohta).

33 Heti aluksi on todettava, että toteuttaessaan puitesopimuksen täytäntöönpanoa varten annetun direktiivin 1999/70 Euroopan unionin neuvosto käytti perustana EY 139 artiklan 2 kohtaa, jossa määrätään, että yhteisön tasolla tehdyt sopimukset pannaan täytäntöön EY 137 artiklassa tarkoitettujen kysymysten osalta.

34 EY 137 artiklan 1 kohdan b alakohdassa mainitaan "työehdot" yhtenä niistä aloista, joilla EY 137 artiklan 2 kohdassa myönnetään neuvostolle toimivalta antaa direktiivein säännökset vähimmäisvaatimuksista niiden EY 136 artiklassa tarkoitettujen tavoitteiden toteuttamista varten, joihin kuuluvat työntekijöiden elin- ja työolojen kohentaminen ja riittävä sosiaalinen suojeleminen.

35 EY 137 artiklan 5 kohdan sanamuodon mukaan EY 137 artiklan määräyksiä "ei sovelleta palkkoihin, järjestäytymisoikeuteen, lakko-oikeuteen eikä oikeuteen määrätä työsulusta".

36 Tältä osin on muistutettava ensimmäiseksi, että puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan sanamuodon mukaan sen tarkoituksena on "parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen". Samalla tavoin puitesopimuksen johdanto-osassa säädetään, että sopimus "kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan". Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa täsmennetään tässä tarkoituksessa, että puitesopimuksen tavoitteena on muun muassa parantaa määräaikaisen työn laatua vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan taata syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen.

37 Tästä seuraa, että puitesopimuksella pyritään soveltamaan syrjimättömyyden periaatetta määräaikaisiin työntekijöihin sen estämiseksi, että työnantaja käyttää tämäntyyppisiä työsuhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty vakituisessa työsuhteessa oleville työntekijöille.

38 Tätä yhteisön sosiaalioikeuden periaatetta ei kuitenkaan voida tulkita suppeasti.

39 Koska toiseksi EY 137 artiklan 5 kohta on määräys, jossa poiketaan siitä, mitä saman artiklan 1–4 kohdassa määrätään, kyseisessä kohdassa poissuljettuja aloja on tulkittava suppeasti, jotta kyseisten 1–4 kohdan soveltamisalaa ei rajoiteta aiheettomasti ja jotta EY 136 artiklassa asetettuja tavoitteita ei aseteta kyseenalaisiksi.

40 Siltä osin kuin erityisesti on kyse "palkkoja" koskevasta poikkeuksesta, josta määrätään EY 137 artiklan 5 kohdassa, on todettava sen perustuvan siihen, että palkkojen määrien vahvistaminen kuuluu kansallisten työmarkkinaosapuolten

sopimusautonomiaan ja jäsenvaltioilla tällä alalla olevaan toimivaltaan. Näin ollen on todettu, että yhteisön oikeuden tämänhetkisessä tilassa on asianmukaista jättää palkkojen tason määritteleminen EY 136 artiklan ja sitä seuraavien artikloiden nojalla toteutettavan yhdenmukaistamisen ulkopuolelle.

41 Mainittua poikkeusta ei kuitenkaan voida laajentaa koskemaan mitä hyvänsä kysymystä, joka liittyy jollakin tavalla palkkoihin, sillä muuten tietyt EY 137 artiklan 1 kohdassa tarkoitetut alat jäisivät suurelta osin vaille tarkoitusta.

42 Tästä seuraa, että EY 137 artiklan 5 kohdassa määrätty poikkeus ei voi olla esteenä sille, että määräaikainen työntekijä vaatii syrjimättömyyden periaatteen nojalla sellaisen työehdon soveltamista, joka on varattu vain vakituisille työntekijöille, vaikka tämän periaatteen soveltaminen johtaa palkkojen välisen erotuksen maksamiseen.

43 Toisin kuin Espanjan hallitus, Irlanti ja Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus väittävät, edellä esitettyä tulkintaa ei aseta kyseenalaiseksi yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö, jonka mukaan palkkoihin ei voida soveltaa niitä vähimmäisvaatimuksia, joita Euroopan unionin neuvosto voi vahvistaa direktiiveillä EY 137 artiklan perusteella (ks. em. asia Dellas ym., tuomion 39 kohta), siten, että työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annettua neuvoston direktiiviä 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18) ei sovelleta työntekijöiden palkkoihin (ks. em. asia Dellas ym., tuomion 38 kohta ja asia C-437/05, Vorel, määräys 11.1.2007, Kok. 2007, s. I-331, 32 kohta).

44 Asiayhteydestä, jossa nämä edellä mainitussa asiassa Dellas ym. annetun tuomion ja edellä mainitussa asiassa Vorel annetun määräyksen perustelut esitettiin, käy nimittäin hyvin selvästi ilmi, että näissä asioissa oli kyse siitä, minkälainen vaikutus

direktiivissä 93/104 tarkoitettujen "työajan" ja "lepoajan" käsitteiden tulkinnalla saattaa olla päivystyksiä suorittavien työntekijöiden palkkoihin (ks. em. asia Dellas ym., tuomion 37 ja 38 kohta ja em. asia Vorel, määräyksen 32 kohta).

45 Yhteisöjen tuomioistuin katsoi siis tältä osin täysin yhdenmukaisesti sen tulkinnan kanssa, joka EY 137 artiklan 5 kohdassa määrätystä poikkeuksesta on tehty tämän tuomion 41 ja 42 kohdassa, että päivystysjaksoista maksettua palkkaa koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä ei voida yhteisön oikeuden tämänhetkisessä tilassa yhdenmukaistaa. Toimivalta vahvistaa tältä osin jokaiselle työntekijälle kuuluvien palkkojen ja korvausten määrä kuuluu nimittäin vain kansallisille elimille, eikä direktiivissä 93/104 aseteta pääsääntöisesti esteitä sille, että jäsenvaltiot soveltavat lainsäädäntöä, jossa työntekijän työpaikallaan suorittaman päivystyksen osalta säädetään erilaisesta palkkauksesta niitä jaksoja varten, joiden aikana todellisuudessa suoritetaan työtehtäviä, ja niitä jaksoja varten, joiden aikana ei tehdä mitään varsinaista työtä (ks. em. asia Vorel, määräyksen 35 ja 36 kohta).

46 Samoista syistä eri jäsenvaltioiden toimivaltaisten elinten toimivaltaan kuuluu kiistatta niiden eri osatekijöiden suuruuden määrittäminen, joista pääasian kantajan kaltaisen työntekijän palkka muodostuu. Tämä ei kuitenkaan ole kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevan riita-asian kohde.

47 Sen sijaan, kuten tämän tuomion 44 ja 45 kohdassa on jo täsmennetty, EY 137 artiklan 1 kohdan b alakohdan soveltamisalaan ja näin ollen sen nojalla annettujen direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen soveltamisalaan kuuluu kysymys siitä, onko tämän puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa säädetyn syrjimättömyyden periaatteen mukaisesti jokin palkkauksen osatekijä myönnettävä määräaikaiselle työntekijälle samalla tavoin kuin vakituiselle työntekijälle, koska kyseessä on työehto.

48 Näin ollen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua työehtojen käsitettä on tulkittava siten, että sitä voidaan käyttää perusteena pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle vaatimukselle, jolla pyritään saamaan määräaikaiselle työntekijälle ikälisä, joka kansallisen oikeuden mukaan kuuluu vain vakituisille työntekijöille.

Toinen ja kolmas kysymys

49 Nämä kysymykset koskevat niiden asiallisten syiden käsitteen tulkintaa, joilla puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan voidaan perustella määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden erilainen kohtelu.

50 Kansallinen tuomioistuin tiedustelee erityisesti, voiko tällainen asiallinen syy muodostua vain siitä seikasta, että määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välillä esillä olevassa asiassa vallitsevasta erilaisesta kohtelusta ikälisien osalta säädetään laissa tai henkilöstöä edustavan ammattijärjestön ja hallintoviranomaisen tekemässä sopimuksessa.

51 Näin ollen toista ja kolmatta kysymystä on tarkasteltava yhdessä.

52 Tältä osin on muistutettava, että yhteisöjen tuomioistuimella on jo ollut tilaisuus lausua vastaavanlaisesta kysymyksestä saman sellaisten perusteltujen syiden käsitteen osalta, joilla voidaan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan mukaan perustella perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistaminen.

53 Yhteisöjen tuomioistuin nimittäin katsoi, että mainittu käsite "perustellut syyt" on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan määrätylle toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan tuossa nimenomaisessa yhteydessä perustella perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä. Nämä olosuhteet voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi nämä sopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti jäsenvaltion toiminnasta, kun se pyrkii perusteltuun sosiaalipoliittiseen päämäärään (ks. em. asia Adeneler ym., tuomion 69 ja 70 kohta).

54 Sitä vastoin sellainen lakiin tai asetukseen sisältyvä kansallinen säännös, jolla vain yleisesti ja abstraktisti sallitaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttäminen, ei ole edellisessä kohdassa täsmennettyjen edellytysten mukainen (ks. em. asia Adeneler ym., tuomion 71 kohta).

55 Tarkemmin ottaen voidaan todeta, että jos määräaikaisten työsopimusten käyttäminen perustuu pelkästään siihen, että siitä säädetään tällaisessa yleisessä säännöksessä, eikä niiden käyttäminen ole missään yhteydessä kyseisen toiminnan konkreettiseen sisältöön, objektiivisia ja läpinäkyviä arviointiperusteita sen tarkistamiseksi, vastaako näiden sopimusten uudistaminen todellisuudessa todellista tarvetta ja onko se sopiva ja tarpeellinen keino tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi, ei voida osoittaa (ks. em. asia Adeneler ym., tuomion 74 kohta).

56 Sama tulkinta on vastaavasti tehtävä saman, puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun asiallisten syiden käsitteen osalta.

57 Näin ollen tämä käsite on ymmärrettävä siten, että siinä ei 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.

58 Päinvastoin mainittu käsite edellyttää sitä, että kyseessä olevaa erilaista kohtelua voidaan perustella sillä, että on olemassa kyseessä olevalle työehdolle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia seikkoja siinä erityisessä asiayhteydessä, johon työehto kuuluu, ja näin on oltava objektiivisten ja läpinäkyvien arviointiperusteiden perusteella, jotta voidaan varmistaa, että kyseinen erilainen kohtelu vastaa todellista tarvetta, että sillä voidaan saavuttaa asetettu tavoite ja että se on tätä varten tarpeellinen.

59 Tästä johtuu, että toiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen kanssa on ristiriidassa se, että otetaan käyttöön määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välinen erilainen kohtelu, joka on perusteltavissa vain sillä, että siitä säädetään jäsenvaltion laissa tai asetuksessa taikka henkilöstöä edustavan ammattijärjestön ja kyseessä olevan työnantajan tekemässä työehtosopimuksessa.

Oikeudenkäyntikulut

60 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen 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 yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY

liitteessä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua työehtojen käsitettä on tulkittava siten, että sitä voidaan käyttää perusteena pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle vaatimukselle, jolla pyritään saamaan määräaikaiselle työntekijälle ikälisä, joka kansallisen oikeuden mukaan kuuluu vain vakituisille työntekijöille.

2) **Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että sen kanssa on ristiriidassa, että otetaan käyttöön määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välinen erilainen kohtelu, joka on perusteltavissa vain sillä, että siitä säädetään jäsenvaltion laissa tai asetuksessa taikka henkilöstöä edustavan ammattijärjestön ja kyseessä olevan työnantajan tekemässä työehtosopimuksessa.**

Allekirjoitukset