Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (seitsemäs jaosto)

24 päivänä kesäkuuta 2021 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 1999/70/EY – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – 5 lauseke – Toimenpiteet perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä johtuvien väärinkäytösten ehkäisemiseksi – Perättäiset määräaikaiset urakkakohtaiset työsopimukset (fijos de obra) rakennusalalla – Käsite ”perustellut syyt”, jotka oikeuttavat tällaisten sopimusten uudistamisen – Direktiivi 2001/23/EY – 1 artiklan 1 kohta – Liikkeen luovutus – 3 artiklan 1 kohta – Työntekijöiden oikeuksien säilyttäminen – Työehtosopimuksen määräysten nojalla toteutettava sijaantulo työsopimuksiin – Työehtosopimus, jolla rajoitetaan siirrettyjen työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet lähtevän yrityksen kanssa tehdystä viimeisestä työsopimuksesta johtuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin

Asiassa C-550/19,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Madridin työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin nro 14, Espanja) on esittänyt 4.7.2019 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 17.7.2019, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

EV

vastaan

Obras y Servicios Públicos SA ja

Acciona Agua SA,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (seitsemäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Kumin (esittelevä tuomari) sekä tuomarit P. G. Xuereb ja I. Ziemele,

julkisasiamies: E. Tanchev,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– EV, edustajanaan F. Luján de Frías, abogado,

– Obras y Servicios Públicos SA, edustajanaan F. J. Berriatua Horta, abogado,

– Acciona Agua SA, edustajanaan J. Revoiro Mingo, abogado,

– Espanjan hallitus, asiamiehenään J. Rodríguez de la Rúa Puig,

– Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek, B.-R. Killmann ja N. Ruiz García,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) 18.3.1999 tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 lausekkeen 1 kohdan ja työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/23/EY (EYVL 2001, L 82, s. 16) 1 artiklan 1 kohdan ja 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat EV ja hänen entinen työnantajansa Obras y Servicios Públicos SA sekä hänen nykyinen työnantajansa Acciona Agua SA ja joka koskee yhtäältä EV:n palvelusajan tunnustamista työskentelyvuosien mukaisesti ja toisaalta hänen työsuhteensa luonnetta toistaiseksi voimassa olevana.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Puitesopimus

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

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

4 Puitesopimuksen 5 lausekkeen, jonka otsikko on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten 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.”

Direktiivi 2001/23

5 Direktiivin 2001/23 johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa todetaan, että ”on tarpeen huolehtia työntekijöiden suojasta sen varmistamiseksi, että heidän oikeutensa turvataan, kun työnantaja vaihtuu”.

6 Kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a ja b alakohta kuuluu seuraavasti:

”a) Tätä direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta.

b) Jollei a alakohdasta ja tämän artiklan jäljempänä olevista säännöksistä muuta johdu, tässä direktiivissä tarkoitettuna luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta.”

7 Mainitun direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Ne luovuttajan oikeudet ja velvoitteet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät tällaisen luovutuksen seurauksena luovutuksensaajalle.”

Espanjan lainsäädäntö

Laki 32/2006

8 Rakennusalan alihankinnoista 18.10.2006 annetun lain 32/2006 (Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción; BOE nro 250, 19.10.2006, s. 36317) kolmannessa lisäsäännöksessä säädetään seuraavaa:

”Rakennusurakoita suorittavien työntekijöiden aseman parantamiseksi ja näin ollen heidän työterveytensä ja -turvallisuutensa parantamiseksi rakennusalan kansallisen tason työehtosopimusneuvotteluissa voidaan mukauttaa yleisesti määriteltyjä tiettyä urakkaa tai tiettyä palvelua koskevan sopimuksen sopimusehtoja lausekkeilla, joilla taataan työntekijöiden vakaampi työllistyminen kyseisellä neuvottelualalla nykyisiä ehtoja vastaavin ehdoin.”

Työntekijöiden asemasta annettu laki

9 Työntekijöiden asemasta annetun lain (Estatuto de los Trabajadores), sellaisena kuin se on muutettuna työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 23.10.2015 annetulla kuninkaan asetuksella 2/2015 (Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 255, 24.10.2015, s. 100224; jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), kolmannessa lisäsäännöksessä säädetään seuraavaa:

”Tämän lain 15 §:n 1 momentin a kohdan ja 5 momentin sekä 49 §:n 1 momentin c kohdan säännökset pätevät riippumatta siitä, mitä [lain 32/2006] kolmannen lisäsäännöksen mukaisesti työehtosopimusneuvotteluissa sovitaan tai voidaan sopia urakkakohtaisen sopimuksen [(fijo de obra)] osalta, mukaan lukien työsuhteen päättyessä myönnettävän korvauksen osalta.”

10 Työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n, jonka otsikko on ”Sopimuksen kesto”, 1 ja 5 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Työsopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevana taikka määräaikaisena.

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä seuraavissa tapauksissa:

a) kun työntekijä otetaan palvelukseen sellaisen määrätyn, itsenäisen tehtävän tai palvelun suorittamista varten, jolla on oma merkitys yrityksen toiminnan yhteydessä ja jonka suorittaminen, joka siitä huolimatta, että se on ajallisesti rajoitettua, kestää periaatteessa epämääräisen ajan. Näiden sopimusten kesto voi olla enintään kolme vuotta, ja kestoa voidaan jatkaa 12 kuukaudella kansallisen toimialakohtaisen työehtosopimuksen tai tällaisen puuttuessa alemman tasoisen työehtosopimuksen perusteella. Näiden määräaikojen päätyttyä työntekijät saavat yrityksen vakituisen työntekijän aseman.

– –

5. Jollei muuta johdu tämän pykälän 1 momentin a kohdan sekä 2 ja 3 momentin säännöksistä, työntekijät, jotka on otettu palvelukseen keskeytyksin tai keskeytyksettä yli 24 kuukaudeksi 30 kuukauden ajanjaksolla samanlaiseen tai erilaiseen työtehtävään samassa yrityksessä tai konsernissa ja jotka ovat tehneet vähintään kaksi määräaikaista sopimusta joko suoraan tai kun

työvoiman vuokrausyritys on asettanut heidät käyttöön samanlaisten tai erilaisten määräaikaisten sopimusjärjestelyjen mukaisesti, saavat vakituisten työntekijöiden aseman.

Edellä olevan momentin säännöksiä sovelletaan myös laissa tai työehtosopimuksissa tarkoitettuihin yrityksen luovutuksiin tai sijaantulon tapauksiin.

– –”

Rakennusalan yleinen työehtosopimus

11 Rakennusalan yleisen työehtosopimuksen (Convenio colectivo general del sector de la construcción), joka rekisteröitiin ja julkaistiin 21.9.2017 tehdyllä työllisyyden pääosaston päätöksellä (Resolución de la Dirección General de Empleo; BOE nro 232, 26.9.2017, s. 94090), sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan (jäljempänä kyseessä oleva työehtosopimus), 24 §:ssä, jonka otsikko on ”Määräaikainen työsopimus, joka koskee selkeästi määriteltyä rakennusalan urakkaa [(fijo de obra, jäljempänä urakkakohtainen sopimus)]”, määrätään seuraavaa:

”– –

2. Tämä sopimus tehdään yleensä yhtä ainoaa työmaata varten sen kestosta riippumatta, ja se päättyy, kun kyseisellä työmaalla tehtävä työ, joka vastaa kyseisen työntekijän ammattia ja ammattiryhmää, on päättynyt. Sopimus on aina vahvistettava kirjallisesti.

   Näin ollen [työntekijöiden asemasta annetun lain] 15 §:n 1 momentin a kohdan ensimmäisen alakohdan säännöksiä ei sovelleta sopimuksen kestosta riippumatta, ja työntekijät säilyttävät urakkakohtaisessa työsuhteessa olevan työntekijän aseman sekä tässä säännöksessä tarkoitetuissa tapauksissa että [työntekijöiden asemasta annetun lain] 44 §:ssä tarkoitetussa yrityksen luovutuksen tai tämän työehtosopimuksen 27 §:ssä tarkoitetun henkilöstön siirron yhteydessä.

3. Koska kyse on yhdestä ainoasta sopimuksesta, urakkakohtaisessa työsuhteessa olevat työntekijät voivat tätä asemaa menettämättä kuitenkin tarjota samalle yritykselle palveluja samassa maakunnassa eri toimipaikoissa edellyttäen, että kunkin perättäisen toimipaikan osalta on tehty nimenomainen sopimus, enintään kolmen perättäisen vuoden ajan, jollei heidän erikoisalaansa kuuluvia töitä viimeisellä työmaalla pidennetä tämän määräajan jälkeen, jolloin he allekirjoittavat tätä varten asiakirjan, joka vastaa liitteessä II olevaa mallia, ja saavat vastaavat korvaukset matkakuluistaan. Tässä tapauksessa myöskään työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 1 momentin a kohdan ensimmäistä alakohtaa ja 15 §:n 5 momenttia ei sovelleta suorituksen kokonaiskestosta riippumatta, ja työntekijät säilyttävät mainitulla tavalla urakkakohtaisessa työsuhteessa olevan työntekijän asemansa.

– –

5. Se, että saman yrityksen tai saman konsernin kanssa tehdyn ainakin kahden urakkakohtaisen sopimuksen perusteella työskennellään eri työpaikoissa keskeytyksin tai keskeytyksittä [työntekijöiden asemasta annetun lain] 15 §:n 5 momentissa vahvistetulla ajanjaksolla siinä vahvistetuksi määräajaksi, ei siten merkitse sitä, että työntekijä on saanut tässä säännöksessä tarkoitetun vakituisen työntekijän aseman.

– –

Vakituisen työntekijän asema ei synny myöskään silloin, kun kyseessä on [työntekijöiden asemasta annetun lain] 44 §:ssä tarkoitettu yrityksen luovutus tai tämän työehtosopimuksen 27 §:ssä tarkoitettu henkilöstön siirto.

– –”

12 Kyseessä olevan työehtosopimuksen 27 §:n, jonka otsikko on ”Henkilöstön siirtyminen sellaisten sopimusten yhteydessä, jotka koskevat teiden, rautateiden ja vesiverkostojen ylläpitoa tai jalkakäytävien, katukivetysten, yleisten teiden ja viemäriverkoston ylläpitoa ja huoltoa koskevia kunnallisia konsessioita”, 2 momentissa määrätään seuraavaa:

”Kaikissa sopimuksen tekemisen, menettämisen, peruuttamisen tai luovuttamisen yhteydessä sekä kaikissa muissa sellaisissa tapauksissa tai tilanteissa, joissa kyseisen sopimuksen kohteena olevaa toimintaa harjoittavat yksiköt, luonnolliset henkilöt tai oikeushenkilöt korvataan, sopimuksen täytäntöönpanon osoitetut lähtevän yrityksen työntekijät siirtyvät uudelle yritykselle tai yksikölle, joka ryhtyy harjoittamaan sopimuksen kohteena olevaa toimintaa, ja tämän yrityksen on säilytettävä työntekijöillä sen yrityksen palveluksessa, jonka sijaan kyseinen yritys tulee, olleet oikeudet ja velvollisuudet.

Koska tässä pykälässä säädetty siirtyminen merkitsee voimassa olevan lainsäädännön parantamista, säädetään nimenomaisesti, että nämä oikeudet ja velvollisuudet rajoittuvat yksinomaan niihin oikeuksiin ja velvollisuuksiin, jotka johtuvat työntekijän viimeisimmästä sopimuksesta, jonka hän on tehnyt sopimuksesta lähtevän yrityksen kanssa, ilman, että sijaan tuleva yritys olisi sidottu johonkin aikaisempaan sopimukseen erityisesti palvelusvuosien, sopimuksen päättymiseen perustuvien korvauksien ja muiden sellaisten mekanismien osalta, joissa otetaan huomioon palvelujen tarjoamisen kesto, ellei työntekijälle ole jo tunnustettu tällaisia oikeuksia ennen siirtoa annetulla lainvoimaisella tuomiolla ja ellei näitä oikeuksia ole annettu tiedoksi sijaantulevalle yritykselle tässä pykälässä säädetyssä määräajassa ja muodossa.

– –”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

13 Pääasian kantaja teki 8.1.1996 Obras y Servicios Públicosin kanssa ensimmäisen rakennusalan määräaikaisen työsopimuksen selvästi määriteltyä kokoaikaista työtä varten eli urakkakohtaisen sopimuksen (fijo de obra), jonka voimassaolo päättyi 16.1.1997. Nämä kaksi sopimuspuolta tekivät 24.1.1997 alkaen viisi muuta saman tyyppistä sopimusta, jotka seurasivat keskeytyksettä toisiaan. Obras y Servicios Públicos tunnusti mainitulle kantajalle palvelusajan, joka laskettiin 1.1.2014 alkaen eli viimeisen sopimuksen, joka ei vielä ole päättynyt, tekopäivästä lähtien.

14 Acciona Agua tuli 3.10.2017 Obras y Servicios Públicosin sijaan pääasian kantajan työnantajaksi sen jälkeen, kun sen kanssa tehtiin hankintasopimus, jonka nimi oli ”Canal de Isabel II Gestión SA:n kiireelliset vedenjakelu- ja uudelleenkäyttöverkon uudistus- ja korjaustoimet (asiakirja nro 148/2016, erä 2)” ja jota Obras y Servicios Públicos oli siihen asti toteuttanut. Tämän sijaantulon yhteydessä Acciona Agua otti palvelukseensa lukumäärältään ja pätevyydeltään olennaisen osan työntekijöistä, jotka olivat Obras y Servicios Públicosin palveluksessa kyseisen hankintasopimuksen toteuttamista varten.

15 Noin kuukautta ennen mainittua sijaantuloa eli 5.9.2017 pääasian kantaja nosti Juzgado de lo Social nº 14 de Madridissa (Madridin työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin nro 14, Espanja) oikeuksien tunnustamista koskevan kanteen viimeksi mainittuja yhtiöitä vastaan ja vaati yhtäältä, että hänelle tunnustettaisiin palvelusaika 8.1.1996 alkaen eli siitä päivästä, jolloin hänen ensimmäinen työsopimuksensa Obras y Servicios Públicosin kanssa tehtiin, ja toisaalta, että hänen työsuhteensa todettaisiin toistaiseksi voimassa olevaksi.

16 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan pääasiassa kyseessä olevan kaltainen tilanne, jossa hankintasopimuksen uudeksi sopimuspuoleksi on valittu toinen yritys ja jossa tämä yritys on ottanut palvelukseensa olennaisen osan niistä työntekijöistä, jotka lähtevä yritys oli osoittanut kyseisen hankintasopimuksen toteuttamisen, kuuluu direktiivin 2001/23 soveltamisalaan sen 1 artiklan 1 kohdan nojalla.

17 Kyseinen tuomioistuin katsoo tältä osin muun muassa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaista toimintaa, joka ei edellytä erityistä laitteistoa, voidaan pitää työvoimavaltaisena toimintana. Näin ollen yhteisen uudistus- ja korjaustoiminnan piirissä pysyvästi työskentelevien työntekijöiden ryhmä voisi muiden tuotannontekijöiden puuttuessa olla kyseisen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan b alakohdassa tarkoitettu oman identiteettinsä säilyttävä taloudellinen yksikkö, jos luovutuksensaaja ottaa palvelukseensa olennaisen osan kyseisen yksikön henkilöstöstä, kuten nyt käsiteltävässä asiassa.

18 Lisäksi mainitun direktiivin 3 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa on tulkittava siten, että sijaantulevan yrityksen on otettava huomioon paitsi siirtyneiden työntekijöiden ja lähtevän yrityksen välillä tehty viimeinen sopimus, myös siirretyn henkilöstön palvelusaika kokonaisuudessaan, siltä osin kuin tämä velvollisuus johtuu tämän henkilöstön ja viimeksi mainitun yrityksen välisestä työsuhteesta.

19 Kyseinen tuomioistuin väittää puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan osalta muun muassa vastauksena unionin tuomioistuimen sille 7.10.2019 esittämään tietopyyntöön, että määräaikaiset työntekijät, jotka saavat vakituisten työntekijöiden aseman tekemällä perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia, joiden kesto on yli kolme vuotta, satunnaisesta urakasta, ovat tilanteessa, joka on rinnastettavissa sellaisten määräaikaisten työntekijöiden tilanteeseen, jotka ovat pääasian kantajan tavoin tehneet useita perättäisiä urakkakohtaisia sopimuksia.

20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin väittää myös, että kyseessä olevaa työehtosopimusta, jossa suljetaan pois työntekijöiden asemasta annetun lain soveltaminen, voidaan soveltaa pääasiassa, ja täsmentää, ettei ole olemassa mitään perustelua syytä toimia kyseisten sääntöjen 15 §:n 1 ja 5 momentin vastaisesti.

21 Tässä yhteydessä kyseinen tuomioistuin on epävarma siitä, ovatko kyseisen työehtosopimuksen 24 §:n 2 ja 5 momentti ja 27 § yhteensoveltuvia puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan ja direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdan kanssa.

22 Tässä tilanteessa Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko – – puitesopimuksen – – 4 lausekkeen 1 kohtaa ja direktiiviä 2001/23 tulkittava siten, ettei ole perusteltua syytä, jolla voidaan oikeuttaa se, että [kyseessä oleva] työehtosopimus[, jonka 24 §:n 2 momentissa määrätään, että (työntekijöiden asemasta annetun lain) 15 §:n 1 momentin a kohdan säännöksiä ei sovelleta yhtä ainoaa työmaata koskevaan

(yleiseen) sopimukseen sen kestosta riippumatta ja että työntekijät säilyttävät urakkakohtaisessa työsuhteessa olevan työntekijän asemansa sekä tässä määräyksessä tarkoitetuissa tapauksissa että (kyseisten sääntöjen) 44 §:ssä tarkoitetussa yrityksen luovutustapauksessa ja (tämän) työehtosopimuksen 27 §:ssä tarkoitetussa henkilöstön siirtotapauksessa,] on ristiriidassa Espanjan lainsäädännön kanssa[, jonka (mainittujen sääntöjen) 15 §:n 1 momentin a kohdassa säädetään, että 'näiden sopimusten kesto voi olla enintään kolme vuotta, ja kestoa voidaan jatkaa 12 kuukaudella kansallisen toimialakohtaisen työehtosopimuksen tai tällaisen puuttuessa alemman tasoisen työehtosopimuksen perusteella. Näiden määräaikojen päätyttyä työntekijät saavat yrityksen vakituisen työntekijän aseman']?

2) Onko – – puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa ja direktiiviä 2001/23 tulkittava siten, että ei ole perusteltua syytä, jolla voidaan oikeuttaa se, että [mainittu] työehtosopimus (jonka 24 §:n 5 momentissa määrätään, että se, että kahden tai useamman urakkakohtaisen sopimuksen perusteella, jotka on tehty saman yrityksen tai saman konsernin kanssa eri työpaikkoja varten [keskeytyksin tai keskeytyksittä] [työntekijöiden asemasta annetun lain] 15 §:n 5 momentissa vahvistetulla ajanjaksolla ja siinä vahvistetuksi määräajaksi, ei merkitse sitä, on työntekijä on saanut tässä säännöksessä tarkoitetun vakituisen työntekijän aseman, ja tämä pätee sekä tässä säännöksessä tarkoitettuihin tapauksiin että [kyseisen lain] 44 §:ssä tarkoitettuun yrityksen luovutukseen ja työehtosopimuksen 27 §:ssä tarkoitettuun henkilöstön siirtoon) on ristiriidassa Espanjan lainsäädännön kanssa, [jonka mainitun lain] 15 §:n 5 kohdassa säädetään, että 'sanotun vaikuttamatta tämän pykälän 1 momentin a kohdan sekä 2 ja 3 momentin säännöksiin, työntekijät, jotka on otettu palvelukseen keskeytyksin tai keskeytyksettä yli 24 kuukaudeksi 30 kuukauden ajanjaksolla samanlaiseen tai erilaiseen työtehtävään samassa yrityksessä tai konsernissa ja jotka ovat tehneet vähintään kaksi määräaikaista sopimusta joko suoraan tai kun työvoiman vuokrausyritys on asettanut heidät käyttöön samanlaisten tai erilaisten määräaikaisten sopimusjärjestelyjen mukaisesti, saavat vakituisten työntekijöiden aseman. Edellä olevan momentin säännöksiä sovelletaan myös laissa tai työehtosopimuksissa tarkoitettuihin yrityksen luovutuksiin tai sijaantulon tapauksiin.']?

3) Onko direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä sille, että [kyseessä olevan] työehtosopimuksen nojalla voidaan ne oikeudet ja velvollisuudet, joita sopimuksella kyseistä toimintaa harjoittamaan osoitetun uuden yrityksen tai yksikön on kunnioitettava, rajoitetaan yksinomaan niihin oikeuksiin ja velvollisuuksiin, jotka johtuvat työntekijän sopimuksen jättävän yrityksen kanssa tekemästä viimeisestä sopimuksesta, ja siten, että tämä ei ole perusteltu syy, jolla voidaan oikeuttaa se, että tämä työehtosopimus on ristiriidassa Espanjan lainsäädännön kanssa, jonka [työntekijöiden asemasta annetun lain] 44 §:ssä säädetään, että uusi työnantaja tulee entisen työnantajan sijaan kaikkien oikeuksien ja velvollisuuksien osalta, tämän rajoittumatta viimeiseen sopimukseen?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Unionin tuomioistuimen toimivalta

23 Espanjan hallitus epäilee unionin tuomioistuimen toimivaltaa ratkaista ennakkoratkaisupyyntö sillä perusteella, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii tosiasiassa kysymyksillään saamaan tulkinnan kansallisen oikeuden eri säännösten välisestä suhteesta.

24 Tältä osin on muistutettava, että unionin vakiintuneesta oikeuskäytännöstä käy ilmi, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole ennakkoratkaisumenettelyssä tulkita kansallisia säännöksiä tai määräyksiä (tuomio 30.9.2020, CPAS de Liège, C-233/19, EU:C:2020:757, 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

25 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyyntö on kuitenkin ymmärrettävä siten, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei tiedustele unionin tuomioistuimelta kyseisen työehtosopimuksen ja työntekijöiden asemasta annetun lain välisen suhteen tulkintaa vaan kysyy, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa ja direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että ne ovat esteenä kyseisen työehtosopimuksen 24 §:n 2 ja 5 momentin ja 27 §:n 2 momentin kaltaiselle kansalliselle säännöstölle.

26 Sen toteamiseksi, että unionin tuomioistuin on toimivaltainen vastaamaan esitettyihin kysymyksiin, on tarkistettava, että pääasialla on liityntä unionin oikeuteen (tuomio 7.5.2020, Parking ja Interplastics, C-267/19 ja C-323/19, EU:C:2020:351, 27 kohta).

27 Tältä osin riittää, kun todetaan, että direktiiviä 2001/23 ei ainakaan ole selvästi jätettävä soveltamatta pääasian oikeusriitaan, joten kyseisellä oikeusriidalla on unionin oikeuteen liityntä, jolla voidaan perustella unionin tuomioistuimen toimivalta vastata ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin (ks. analogisesti tuomio 7.5.2020, Parking ja Interplastics, C-267/19 ja C-323/19, EU:C:2020:351, 28 kohta).

28 Edellä esitetystä seuraa, että unionin tuomioistuin on toimivaltainen lausumaan ennakkoratkaisupyynnöstä.

Ennakkoratkaisukysymysten tutkittavaksi ottaminen

29 Espanjan hallitus ja Euroopan komissio katsovat, että esitetyt kysymykset on jätettävä tutkimatta niiden hypoteettisuuden vuoksi, sellaisten tosiseikkojen puuttumisen vuoksi, joiden perusteella unionin tuomioistuin voisi vastata niihin, ja kansallisten lainsäädännöllisten puitteiden puutteellisen kuvailun vuoksi.

30 Tältä osin on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan olettamana on, että kansallisen tuomioistuimen niiden oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, joiden määrittämisestä se vastaa ja joiden paikkansapitävyyden selvittäminen ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä, esittämillä unionin oikeuden tulkintaan liittyvillä kysymyksillä on merkitystä asian ratkaisun kannalta. Unionin tuomioistuin voi jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän pyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (tuomio 30.1.2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä seuraa myös, että jotta unionin oikeutta voitaisiin tulkita siten, että tulkinta olisi kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen, sen on määritettävä esittämiinsä kysymyksiin liittyvät tosiseikat ja oikeudelliset seikat tai ainakin selostettava ne tosiseikkoja koskevat lähtökohdat, joihin nämä kysymykset perustuvat. Ennakkoratkaisupyynnössä on lisäksi ilmoitettava täsmällisesti ne syyt, joiden perusteella kansallinen tuomioistuin pyytää unionin

oikeuden tulkintaa ja on päätynyt siihen, että ennakkoratkaisukysymysten esittäminen unionin tuomioistuimelle on tarpeellista (tuomio 30.1.2020, I.G.I., C-394/18, EU:C:2020:56, 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää pyynnössään ja unionin tuomioistuimen sille esittämään tietopyyntöön antamassaan vastauksessa riittävästi paitsi ne syyt, joiden vuoksi se on esittänyt unionin tuomioistuimelle kysymyksiä puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan ja direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdan tulkinnasta, myös syyt, joiden vuoksi tämä tulkinta on tarpeen pääasian oikeusriidan ratkaisemiseksi.

33 Kyseinen tuomioistuin nimittäin katsoo, että nämä unionin oikeuden säännökset ovat esteenä kyseessä olevan työehtosopimuksen 24 §:n 2 ja 5 momentin ja 27 §:n 2 momentin kaltaisille kansallisen oikeuden säännöksille, joilla näyttää olevan merkitystä pääasian oikeusriidan ratkaisemisen kannalta, koska pääasian kantaja on tehnyt yhteensä kuusi perättäistä urakkakohtaista sopimusta, joista viimeksi mainittu on ollut voimassa yli seitsemän vuotta. Näin ollen yhtäältä sekä kyseisen työehtosopimuksen 24 §:n 2 momenttia, jonka mukaan urakkakohtainen sopimus on voimassa toistaiseksi, että kyseisen pykälän 5 momenttia, jossa määrätään tämän tyyppisten perättäisten sopimusten tekemisestä, sovelletaan ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan nyt käsiteltävässä asiassa. Toisaalta ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että henkilöstöä siirrettiin mainitun työehtosopimuksen 27 §:ssä tarkoitettujen vesiverkostojen kunnossapitoa koskevien julkisten sopimusten yhteydessä.

34 Näin ollen pyydetyltä tulkinnalta ei selvästikään puutu yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, eivätkä esiin tulleet ongelmat ole luonteeltaan hypoteettisia, vaan ne liittyvät pääasian asianosaisten välisen keskustelun kohteena oleviin tosiseikkoihin, jotka ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on määriteltävä.

35 Lisäksi unionin tuomioistuimella on tiedossaan ne tosiseikat ja oikeudelliset seikat, jotka ovat tarpeen, jotta se voi antaa hyödyllisen vastauksen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymyksiin. On osoitettu, että pääasian kantaja on tehnyt perättäisiä sopimuksia Obras y Servicios Públicosin kanssa, ja ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että ne ovat urakkakohtaisia sopimuksia. Asian kannalta merkityksellisen kansallisen lainsäädännön soveltamisen osalta unionin tuomioistuimen on pitäydyttävä tilanteessa, jota ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuin pitää toteen näytettynä (ks. vastaavasti tuomio 8.6.2016, Hünnebeck, C-479/14, EU:C:2016:412, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

36 Edellä esitetyn perusteella ennakkoratkaisukysymykset on otettava tutkittaviksi.

Asiakysymys

Ensimmäinen ja toinen kysymys

37 Aluksi on muistutettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välille SEUT 267 artiklalla luodussa yhteistyömenettelyssä unionin tuomioistuimen tehtävänä on antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka perusteella kansallinen tuomioistuin voi ratkaista siinä vireillä olevan asian. Unionin tuomioistuimen on tämän vuoksi tarvittaessa muotoiltava sille esitetyt kysymykset uudelleen. Se, että kansallinen tuomioistuin on muodollisesti esittänyt ennakkoratkaisukysymyksen viittaamalla tiettyihin unionin oikeuden määräyksiin tai

säännöksiin, ei estä unionin tuomioistuinta esittämästä kansalliselle tuomioistuimelle kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka saattavat olla hyödyllisiä kansallisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävänään olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko kansallinen tuomioistuin kysymyksiä esittäessään viitannut niihin. Unionin tuomioistuimen on poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde (tuomio 23.4.2020, Land Niedersachsen (Aikaisemmat merkitykselliset työskentelykaudet), C-710/18, EU:C:2020:299, 18 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

38 Ensimmäisellä ja toisella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa ja direktiiviä 2001/23 tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa sallitaan kansallisessa oikeudessa säädetystä yleisestä järjestelmästä poiketen tehdä perättäisiä määräaikaisia sopimuksia eli urakkakohtaisia sopimuksia, niiden kestosta riippumatta.

39 Ensinnäkin on todettava, että vaikka kyseinen tuomioistuin viittaa ensimmäisessä ja toisessa kysymyksessään kyseiseen direktiiviin, sen tältä osin esittämät perustelut liittyvät todellisuudessa kolmanteen kysymykseen, koska ne koskevat kyseessä olevan työehtosopimuksen 27 §:n 2 momenttia, joten kyseisen tuomioistuimen esiin tuomat seikat, jotka liittyvät mainittuun direktiiviin, tutkitaan viimeksi mainitun kysymyksen yhteydessä.

40 Toiseksi on todettava, että – toisin kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo – puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa ei voida soveltaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen.

41 Kyseinen tuomioistuin vetoaa – tekemättä syventävää analyysia niistä edellytyksistä, joiden perusteella olisi mahdollista todeta sen suorittaman vertailun kannalta merkityksellinen viiteryhmä – syrjintään, jonka kohteeksi ovat tämän lausekkeen vastaisesti joutuneet pääasian kantajan kaltaiset määräaikaiset työntekijät, jotka ovat tehneet joukon perättäisiä urakkakohtaisia sopimuksia, suhteessa sellaisiin määräaikaisiin työntekijöihin, jotka ovat tehneet sopimuksia satunnaisen tehtävän suorittamiseksi ja jotka saavat vakituisen työntekijän aseman tällaisten perättäisten sopimusten tekemisen perusteella, kun niiden yhteenlaskettu kesto ylittää kolme vuotta. Nämä kaksi määräaikaisten työntekijöiden ryhmää ovat mainitussa lausekkeessa tarkoitetulla tavalla toisiinsa rinnastettavassa tilanteessa.

42 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että koska syrjintäkiellon periaate on pantu täytäntöön ja konkretisoitu puitesopimuksella yksinomaan toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa olevien määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaisen kohtelun osalta, tiettyjen määräaikaisten henkilöstöryhmien välinen erilainen kohtelu ei kuulu mainitussa puitesopimuksessa vahvistetun syrjintäkiellon periaatteen soveltamisalaan (tuomio 22.1.2020, Baldonedo Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

43 Kuten komissio väittää, pääasian oikeusriidan ongelma liittyy sitä vastoin määräaikaisten sopimusten eli urakkakohtaisten sopimusten väärinkäyttöön. Näin ollen ensimmäinen ja toinen kysymys on muotoiltava uudelleen, kun otetaan huomioon ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esiin tuomat seikat, jotta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle voidaan antaa hyödyllinen vastaus.

44 Ennakkoratkaisupyynnöstä nimittäin ilmenee, että Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid tiedustelee todellisuudessa näillä kysymyksillä, onko puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan määräaikaisia urakkakohtaisia työsopimuksia voidaan tehdä perättäin niin, että tällaisia sopimuksia tehneet työntekijät säilyttävät määräaikaisen työntekijän asemansa määrittelemättömän ajan, vai voidaanko päin vastoin näiden sopimusten uudistamista pitää kyseisen lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuista ”perustelluista syistä” oikeutettuna ainoastaan siitä syystä, että tässä kansallisessa säännöstössä säädetään, että mainitut sopimukset tehdään yleensä yhtä ainoaa työmaata varten niiden kestosta riippumatta.

45 Tästä on muistettava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen, jonka tavoitteena on yhden kyseisessä puitesopimuksessa tavoitellun päämäärän saavuttaminen eli perättäisten työsopimusten tai -suhteiden käyttämisen rajaaminen, 1 kohdassa velvoitetaan jäsenvaltiot ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön vähintään yksi kyseisessä lausekkeessa luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä. Nämä kolme tämän 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa lueteltua toimenpidettä liittyvät perusteltuihin syihin uudistaa tällaiset työsopimukset tai työsuhteet, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskestoon ja niiden uudistamisten lukumäärään (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

46 Jäsenvaltioilla on tältä osin harkintavaltaa, koska ne voivat päättää toteuttaa yhden tai useampia puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa mainituista toimenpiteistä tai vaihtoehtoisesti käyttää vastaavia olemassa olevia oikeudellisia toimenpiteitä samalla kun ne ottavat aina huomioon erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeet. Näin ollen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa asetetaan jäsenvaltioille yleinen tavoite estää tällaiset väärinkäytökset mutta annetaan niiden valita keinot tämän tavoitteen saavuttamiseksi, kunhan niillä ei vaaranneta puitesopimuksen tavoitetta tai tehokasta vaikutusta (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 55 ja 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

47 Puitesopimuksen 5 lausekkeessa ei määrätä erityisistä seuraamuksista sitä tilannetta varten, että väärinkäytöksiä todetaan tapahtuneen. Tällaisessa tapauksessa kansallisten viranomaisten tehtävänä on toteuttaa toimenpiteet, joiden on oltava oikeasuhteisia ja tämän lisäksi riittävän tehokkaita ja ennalta ehkäiseviä, jotta niillä voidaan taata puitesopimuksen mukaisesti annettujen sääntöjen täysi tehokkuus (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

48 Puitesopimuksen 5 lausekkeella ei näin ollen aseteta jäsenvaltioille yleistä velvollisuutta säätää määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi. Kyseisen jäsenvaltion sisäiseen oikeusjärjestykseen on kuitenkin sisällyttävä muu tehokas toimenpide määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi siitä (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

49 |Jos perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita on käytetty väärin, toimenpidettä, jolla tehokkuus- ja vastaavuusperiaatteen mukaisesti taataan työntekijöiden suojelu, on voitava soveltaa, jotta tästä väärinkäytöksestä seuraisi asianmukainen seuraamus ja jotta unionin oikeuden rikkomisen seuraukset poistettaisiin. Direktiivin 1999/70 2 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan ”jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat

jatkuvasti taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen” (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

50 On lisäksi muistutettava, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole lausua kansallisen oikeuden säännösten tulkinnasta, sillä tämä tehtävä kuuluu toimivaltaisille kansallisille tuomioistuimille, joiden on määritettävä, täyttävätkö sovellettavan kansallisen lainsäädännön säännökset puitesopimuksen 5 lausekkeen vaatimukset (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

51 Näin ollen tässä tapauksessa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on arvioitava, missä määrin kansallisen oikeuden merkityksellisten säännösten soveltamisedellytykset ja tosiasiallinen täytäntöönpano merkitsevät sitä, että tämä lainsäädäntö muodostaa riittävän toimenpiteen perättäisten määräaikaisten työsopimusten ja -suhteiden väärinkäytön estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi siitä (ks. analogisesti tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 61 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

52 Unionin tuomioistuin voi kuitenkin ennakkoratkaisupyyntöä käsitellessään tehdä täsmennyksiä ohjatakseen kyseisen tuomioistuimen arviointia asiassa (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 62 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

53 Tässä asiayhteydessä on tutkittava, voiko pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännöstö eli kyseessä olevan työehtosopimuksen 24 §:n 2 ja 5 momentti, jossa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan sallitaan perättäisten määräaikaisten urakkakohtaisten työsopimusten tekeminen rakennusalalla, olla yksi puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa tarkoitetuista toimenpiteistä.

54 Ensinnäkin on ilmeistä, että kyseisen työehtosopimuksen 24 §:n 2 ja 5 momentissa ei määrätä urakkakohtaisten sopimusten osalta kyseisen lausekkeen 1 kohdan b alakohdassa tarkoitetusta ”perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskestosta”. Sitä vastoin kyseisen työehtosopimuksen 24 §:n 2 momentista ilmenee nimenomaisesti, että urakkakohtaiset sopimukset tehdään niiden kestosta riippumatta.

55 Vaikka asiaa koskevat oikeussäännöt ja tosiseikat on määritelty ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen vastuulla ja vaikka unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole tarkistaa niiden paikkansapitävyyttä, kuten tämän tuomion 30 ja 35 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä ilmenee, on kuitenkin todettava, että Espanjan hallituksen kirjallisista huomautuksista ilmenee, että kyseisen työehtosopimuksen 24 §:n 3 momentti voisi olla toimenpide, jolla pyritään estämään perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö saman sopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla ja erityisesti vahvistamaan tämän lausekkeen 1 kohdan b alakohdassa tarkoitettu ”perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto”, koska siinä rajataan kolmeen perättäiseen vuoteen palvelujen tarjoaminen samalle yritykselle eri toimipaikoissa samassa maakunnassa, paitsi jos kyse on erityisistä olosuhteista.

56 Kyseisen tuomioistuimen tehtävänä on näin ollen tarkistaa tämän tuomion 51 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaisesti, onko kyseinen toimenpide tässä tapauksessa asianmukainen toimenpide kyseisessä lausekkeessa tarkoitetun perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi.

57 Toiseksi ei ole olemassa – ellei tarkistuksista, jotka kyseisen tuomioistuimen on tehtävä tämän tyyppisten sopimusten osalta, muuta ilmene – puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettua uudistamisten enimmäislukumäärää koskevaa kansallista toimenpidettä.

58 Kolmanneksi on selvitettävä, säädetäänkö pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa säännöstössä toimenpiteestä, joka kuuluu puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuihin ”perusteltuihin syihin” perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden ”uudistamista varten”.

59 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee tältä osin, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu käsite ”perustellut syyt” on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan määrätylle toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan kyseisessä nimenomaisessa yhteydessä perustella perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä. Nämä olosuhteet voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi tällaiset työsopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti siitä, että jäsenvaltio pyrkii hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 66 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

60 Sitä vastoin sellainen lakiin tai asetukseen sisältyvä kansallinen säännös, jolla vain yleisesti ja abstraktisti sallitaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttäminen, ei ole tämän tuomion edellisessä kohdassa täsmennettyjen edellytysten mukainen (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 67 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

61 Tällaisesta puhtaasti muodollisesta säännöksestä ei voida johtaa objektiivisia ja läpinäkyviä arviointiperusteita sen tarkistamiseksi, vastaako näiden sopimusten uudistaminen todellisuudessa todellista tarvetta ja onko se sopiva ja tarpeellinen keino tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi. Tällainen säännös sisältää täten todellisen vaaran tämän tyyppisten sopimusten väärinkäytöstä, eikä se tästä syystä sovellu yhteen puitesopimuksen tavoitteen ja tehokkaan vaikutuksen kanssa (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

62 Kuten unionin tuomioistuin on todennut jo useaan otteeseen, määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiassa ole luonteeltaan väliaikaisia vaan pysyviä ja jatkuvia, ei ole perusteltua määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla siltä osin kuin tällainen määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden käyttö on välittömästi vastoin tämän puitesopimuksen perustana olevaa lähtökohtaa, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, vaikka määräaikaiset työsopimukset ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 76 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

63 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan noudattaminen edellyttää siis, että konkreettisesti tarkistetaan, että perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistamisella pyritään kattamaan väliaikaisia tarpeita eikä pääasiassa kyseessä olevan kaltaista kansallista säännöstä tosiasiassa käytetä työnantajan pysyvien ja jatkuvien henkilöstötarpeiden kattamiseen (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 77 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

64 On siis tutkittava kussakin tapauksessa kaikki asian olosuhteet ja otettava tältä osin huomioon erityisesti niiden perättäisten sopimusten lukumäärä, joita saman henkilön kanssa on tehty tai jotka on tehty samojen työtehtävien suorittamiseksi, sen estämiseksi, että työnantajat käyttävät väärin määräaikaisia työsopimuksia tai -suhteita, mukaan luettuina ne, jotka ulkoisesti vaikuttavat tehdyn sijaishenkilöstön tarpeen kattamiseksi (tuomio 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 102 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

65 Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, pääasiassa kyseessä olevan työehtosopimuksen 24 §:n 2 momentista ilmenee, että urakkakohtaiset sopimukset tehdään yleensä yhtä ainoaa työmaata varten sen kestosta riippumatta. Kyseisen pykälän 5 momentin mukaan ”se, että saman yrityksen – – kanssa tehdyn ainakin kahden urakkakohtaisen sopimuksen perusteella työskennellään eri työpaikoissa keskeytyksin tai keskeytyksittä – –, ei – – merkitse sitä, että työntekijä on saanut – – vakituisen työntekijän aseman”.

66 Kyseisen työehtosopimuksen 24 §:ssä sallitaan siten perättäisten määräaikaisten urakkakohtaisten sopimusten tekeminen rajoittamalla periaatteessa kyseisen työntekijän osoittaminen kunkin sopimuksen osalta yhdelle ainoalle työmaalle. Tämä sopimusten rajoittaminen yhteen ainoaan työmaahan on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toimittamien tietojen mukaan ainoa tämän tyyppisiä sopimuksia koskeva toimenpide, joka voi olla puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy.

67 Näissä olosuhteissa on otettava huomioon Obras y Servicios Públicosin, Acciona Aguan ja Espanjan hallituksen esittämät huomautukset, joiden mukaan lain 32/2006 kolmannessa lisäsäännöksessä ja työntekijöiden asemasta annetun lain kolmannessa lisäsäännöksessä tunnustetaan rakennusalan erityispiirteet ja tarve vahvistaa tarkoituksenmukaisempia erityisperusteita viittaamalla työehtoneuvotteluihin, joiden tavoitteena on mukauttaa määräaikainen työsopimus työhön tai palveluun, joka on selvästi määritelty lausekkeilla, joilla taataan työntekijöiden vakaampi työllistyminen sekä parempi työturvallisuus ja -terveys. Käyttämällä tätä toimivaltaa kyseessä olevalla työehtosopimuksella on otettu käyttöön urakkakohtainen sopimus, ja kyseisessä työehtosopimuksessa määrätään tämän tyyppisten perättäisten sopimusten väärinkäytön varalta perusteet, joiden tarkoituksena on estää väärinkäytökset.

68 Vaikka se, että työntekijä työskentelee ”yhdellä ainoalla työmaalla”, voi rakennusalan erityispiirteet huomioon ottaen olla omiaan muodostamaan tämän tuomion 59 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitetun ”näille tehtäville luontaisen ominaispiirteen”, on todettava, että jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suorittamasta tarkistuksesta muuta johdu, ei voida katsoa, että kyseessä olevan työehtosopimuksen 24 § oikeuttaisi perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttämisen tämän tuomion 60 ja 61 kohdassa tarkoitetulla tavalla siltä osin kuin tämä pykälä sisältää todellisen riskin tämän tyyppisten sopimusten väärinkäytöstä.

69 Kyseisen pykälän 2 momentin mukaan urakkakohtaisen sopimuksen tekeminen rajoittuu nimittäin ”yleensä” yhteen ainoaan työmahaan, joten tässä määräyksessä ei suljeta pois mahdollisuutta tehdä tällaista sopimusta useita työmaita varten. Lisäksi saman pykälän 5 momentin mukaan saman yrityksen kanssa voidaan tehdä useita tämän tyyppisiä sopimuksia eri työtehtäviä varten. Vaikuttaa siis siltä, että jos mainitussa 2 momentissa säädettyä rajoitusta, jonka mukaan sopimus koskee yhtä ainoaa työmaata, sovelletaan kuhunkin urakkakohtaiseen sopimukseen erikseen, eri työmaille voidaan tämän 5 momentin nojalla tehdä perättäin useita tällaisia sopimuksia.

70 Joka tapauksessa on komission tavoin todettava, että kyseisen työehtosopimuksen 24 §:n 2 ja 5 momentissa määrätyn kaltainen säännöstö, jonka mukaan jokainen yksittäinen palvelukseen ottaminen rajoittaa lähtökohtaisesti asianomaisen työntekijän osoittamisen yhdelle ainoalle työmaalle mutta jolla voidaan uudistaa urakkakohtaiset sopimukset määräämättömän ajan näiden perättäisten sopimusten kumuloidun vaikutuksen eli niiden yhteen laskemisen johdosta, johtaa siihen, että kyseinen työntekijä suorittaa todellisuudessa pysyvällä ja jatkuvalla tavalla tehtäviä, jotka kuuluvat hänet palkanneen yksikön tai yrityksen tavanomaiseen toimintaan.

71 Pääasiassa kyseessä oleva tilanne havainnollistaa täydellisesti tätä toteamusta, koska pääasian kantaja on tehnyt Obras y Servicios Públicosin kanssa kuusi perättäistä urakkakohtaista sopimusta, joiden kokonaiskesto on yli 25 vuotta.

72 Tästä seuraa tämän tuomion 62–64 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaisesti, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen säännöstö, jolla voidaan kattaa tarpeet, jotka eivät ole luonteeltaan väliaikaisia vaan päinvastoin pysyviä ja jatkuvia, ei ole puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan kannalta perusteltu.

73 Näissä olosuhteissa on niin, että jollei urakkakohtaisten sopimusten rajaamiseksi ole toteutettu puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuja ”vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi” – mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava –, tällaisella säännöstöllä ei voida estää perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä johtuvia väärinkäytöksiä kyseisen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla. Tämän tutkimisen yhteydessä kyseisen tuomioistuimen on muun muassa tarkistettava, myönnetäänkö – kuten Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua väittävät – määräaikaisille työntekijöille, jotka on otettu palvelukseen urakkakohtaisen sopimuksen nojalla, työsuhteen päättymistä koskeva korvaus, ja tarvittaessa, onko tällainen korvaus riittävä tällaisten väärinkäytösten estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi niistä, ja voidaanko sitä pitää kyseisen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuna ”vastaavana oikeudellisena toimenpiteenä”.

74 Tältä osin on muistutettava, että unionin tuomioistuin on katsonut, että jotta korvauksen myöntäminen olisi puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitettu ”vastaava oikeudellinen toimenpide”, korvauksen myöntämisen tarkoituksena on oltava erityisesti korvata perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön vaikutukset. Myönnetyn korvauksen on lisäksi oltava paitsi oikeasuhteinen myös riittävän tehokas ja varoittava, jotta sillä taataan kyseisen lausekkeen täysi tehokkuus (ks. tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 103 ja 104 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

75 On lisäksi muistutettava, että unionin tuomioistuimen on todennut, ettei puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta ole sisällöltään ehdoton ja riittävän täsmällinen, jotta yksityiset oikeussubjektit voisivat vedota siihen kansallisessa tuomioistuimessa. Tällaiseen unionin oikeuden säännökseen, jolla ei ole välitöntä oikeusvaikutusta, ei siten voida sellaisenaan vedota

unionin oikeuden soveltamisalaan kuuluvan oikeusriidan yhteydessä sen kanssa ristiriidassa olevan kansallisen oikeuden säännöksen soveltamatta jättämiseksi. Näin ollen kansallisen tuomioistuimen ei tarvitse jättää soveltamatta sellaista kansallisen oikeuden säännöstä, joka on ristiriidassa kyseisen lausekkeen kanssa (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 118–120 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

76 Tältä osin on kuitenkin muistutettava, että kun kansalliset tuomioistuimet soveltavat kansallista oikeutta, niiden on tulkittava sitä mahdollisimman pitkälle asianomaisen direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta sillä tarkoitettu tulos saavutettaisiin ja siten noudatettaisiin SEUT 288 artiklan kolmatta kohtaa (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 121 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

77 Kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tukeutua direktiivin sisältöön, kun se tulkitsee ja soveltaa asiaan liittyviä kansallisen oikeuden säännöksiä, rajoittavat tosin yleiset oikeusperiaatteet, muun muassa oikeusvarmuutta ja taannehtivuuskieltoa koskevat periaatteet, eikä se voi olla perustana kansallisen oikeuden contra legem -tulkinnalle (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 123 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

78 Unionin oikeuden mukaisen tulkinnan periaate edellyttää kuitenkin, että kansalliset tuomioistuimet tekevät toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen ottamalla huomioon kansallisen oikeuden kokonaisuudessaan ja soveltamalla siinä hyväksyttyjä tulkintatapoja taatakseen asianomaisen direktiivin täyden tehokkuuden ja päätyäkseen ratkaisuun, joka on direktiivillä tavoitellun päämäärän mukainen (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 124 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

79 Näin ollen on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä erityisesti selvittää, sallitaanko Tribunal Supremon (ylin tuomioistuin, Espanja) oikeuskäytännössä kyseessä olevien kansallisten säännösten tällainen tulkinta. Komission mukaan viimeksi mainittu tuomioistuin soveltaa työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 5 momentissa säädettyjä määräaikoja kyseisellä työehtosopimuksella säänneltyihin urakkakohtaisiin sopimuksiin siten, että kun työntekijä on tehnyt vähintään kaksi tämän tyyppistä sopimusta ja kyseisessä säännöksessä säädetty lakisääteinen määräaika on ylitetty, hän saa vakituisen työntekijän aseman.

80 Edellä esitettyjen näkemysten perusteella ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että kansallisen tuomioistuimen on kaikkien asiassa sovellettavien kansallisen oikeuden sääntöjen mukaisesti arvioitava, ovatko sen rajoittaminen – erityisiä olosuhteita lukuun ottamatta – kolmeen perättäiseen vuoteen, että sama yritys palkkaa urakkakohtaisten sopimusten avulla samassa maakunnassa sijaitseville eri työpaikoille määräaikaisia työntekijöitä, ja se, että näille työntekijöille myönnetään työsuhteen päättymistä koskeva korvaus – edellyttäen, että kyseinen kansallinen tuomioistuin toteaa, että nämä toimenpiteet on tosiasiallisesti toteutettu kyseisiin työntekijöihin nähden – asianmukaisia toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä johtuvien väärinkäytösten estämiseksi tai tarpeen vaatiessa niiden sanktioimiseksi, taikka kyseisen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuja ”vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä”. Kyseessä olevan jäsenvaltion viranomaiset eivät missään tapauksessa saa soveltaa tällaista kansallista lainsäädäntöä siten, että määräaikaisten urakkakohtaisten työsopimusten uudistamista pidetään kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuista ”perustelluista syistä” oikeutettuna pelkästään siitä syystä, että kukin näistä sopimuksista on tehty yleensä yhtä ainoaa

työmaata varten sen kestosta riippumatta, koska tällainen kansallinen lainsäädäntö ei estä käytännössä kyseessä olevaa työnantajaa kattamasta tällaisen uudistamisen avulla pysyviä ja jatkuvia henkilöstötarpeita.

Kolmas kysymys

81 Kolmannella kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan julkisten sopimusten puitteissa tapahtuneen henkilöstön siirron yhteydessä siirretyn työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, joita sijaantulevan yrityksen on kunnioitettava, rajoittuvat yksinomaan niihin, jotka johtuvat viimeisestä sopimuksesta, jonka kyseinen työntekijä on tehnyt lähtevän yrityksen kanssa.

82 Ensinnäkin direktiivin 2001/23 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan kyseistä direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta.

83 Unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee tältä osin, että direktiivin 2001/23 soveltamisala ulottuu kaikkiin mahdollisiin tapauksiin, joissa sopimuksen perusteella vaihtuu yrityksen toiminnasta vastaava luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka sitoutuu työnantajan velvollisuuksiin yrityksen työntekijöitä kohtaan. Niinpä direktiivin 2001/23 soveltamiseksi ei ole tarpeen, että luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä olisi välitön sopimussuhde, sillä luovutus voidaan tehdä kolmannen tahon välityksellä (tuomio 11.7.2018, Somoza Hermo ja Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

84 Tässä yhteydessä on todettava, että – toisin kuin Acciona Agua ja Espanjan hallitus lähtökohtaisesti väittävät – se seikka, että käsiteltävässä asiassa on kyse henkilöstön siirrosta sen jälkeen, kun hankintasopimuksen uudeksi sopimuspuoleksi on valittu toinen yritys ja jonka yhteydessä sijaantuleva yritys on ottanut palvelukseensa olennaisen osan siitä henkilöstöstä, jonka lähtevä yritys oli osoittanut kyseisen hankintasopimuksen toteuttamiseen, ei sulje pois direktiivin 2001/23 sovellettavuutta.

85 Aluksi on todettava, että unionin tuomioistuin on jo todennut, että se, että luovutus perustuu julkisyhteisön yksipuolisiin päätöksiin eikä tahdonilmaisujen yhtymiseen, ei tee direktiivin 2001/23 soveltamista mahdottomaksi (tuomio 20.7.2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

86 Sopimussuhteen puuttuminen kahden yrityksen, joiden kanssa on peräkkäin tehty kyseinen hankintasopimus, välillä ei vaikuta siihen, sovelletaanko direktiiviä 2001/23 pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen (ks. vastaavasti tuomio 11.7.2018, Somoza Hermo ja Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, 28 kohta).

87 Vaikka Acciona Agua on joutunut työehtosopimuksen nojalla ottamaan palvelukseensa henkilöstön, tällä seikalla ei ole merkitystä sen kannalta, että luovutus koskee taloudellista yksikköä (ks. analogisesti tuomio 11.7.2018, Somoza Hermo ja Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, 38 kohta).

88 Toiseksi direktiivin 2001/23 1 artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaan luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta. Yksikön käsitteellä tarkoitetaan näin ollen henkilöistä ja omaisuudesta muodostuvaa kokonaisuutta, jonka avulla voidaan harjoittaa sellaista taloudellista toimintaa, jolla on oma tavoite (tuomio 27.2.2020, Grafe ja Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, 22 kohta).

89 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että kun selvitetään, onko kyseessä tällainen luovutus, ratkaisevana arviointiperusteena on, että yksikkö säilyttää identiteettinsä, mikä käy ilmi muun muassa siitä, että toimintaa tosiasiassa jatketaan tai että se aloitetaan uudelleen (tuomio 27.2.2020, Grafe ja Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

90 Selvitettäessä tämän edellytyksen täyttymistä on otettava huomioon kaikki kyseessä olevaa liiketoimea kuvaavat tosiseikat, kuten se, millaisesta yrityksestä tai liikkeestä on kysymys, onko rakennusten ja irtaimen omaisuuden kaltaista aineellista liikeomaisuutta luovutettu, minkä arvoinen aineeton liikeomaisuus on luovutushetkellä ollut, onko pääosa henkilöstöstä otettu uuden työnantajan palvelukseen, onko asiakaskunta siirtynyt, sekä se, miten samankaltaista ennen luovutusta ja sen jälkeen harjoitettu liiketoiminta on ollut, ja vielä se, kuinka pitkän ajan tämä liiketoiminta mahdollisesti on ollut keskeytyneenä. Nämä seikat ovat kuitenkin ainoastaan osatekijöitä siinä kokonaisharkinnassa, joka asiassa on suoritettava, eikä niitä siksi saada arvioida erillisinä (tuomio 27.2.2020, Grafe ja Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

91 Unionin tuomioistuin on erityisesti todennut, että kansallisen tuomioistuimen on kyseessä olevaa liiketoimea kuvaavia tosiseikkoja arvioidessaan otettava huomioon muun muassa se, millaisesta yrityksestä tai liikkeestä on kysymys. Tämän vuoksi erilaisille direktiivissä 2001/23 tarkoitetun liikkeen luovutuksen tapahtumisen arviointiperusteille annettava painoarvo välttämättä vaihtelee sen mukaan, millaisesta liiketoiminnasta on kysymys, ja jopa kyseisessä yrityksessä, liikkeessä tai liiketoiminnan osassa käytettyjen tuotantomenetelmien tai toimintatapojen mukaan (tuomio 11.7.2018, Somoza Hermo ja Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, 31 ja 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

92 Unionin tuomioistuin on jo tätä ennen todennut, että taloudellinen yksikkö voi tietyillä toimialoilla toimia ilman, että sillä olisi merkittävää aineellista tai aineetonta liikeomaisuutta, joten tällaisen yksikön identiteetin säilyminen sitä koskevan liiketoimen jälkeen ei lähtökohtaisesti voi riippua tällaisten omaisuuserien luovutuksesta (tuomio 11.7.2018, Somoza Hermo ja Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

93 Unionin tuomioistuin on täten todennut, että siltä osin kuin tietyillä työvoimavaltaisilla toimialoilla – kuten erityisesti aloilla, joilla toiminta ei vaadi erityisten aineellisten tarvikkeiden käyttämistä – yhteisen toiminnan piirissä pysyvästi työskentelevien työntekijöiden ryhmä voi muodostaa taloudellisen yksikön, tällainen yksikkö voi säilyttää identiteettinsä luovutuksen jälkeenkin, kun uusi työnantaja ei pelkästään tyydy jatkamaan kyseistä toimintaa vaan myös ottaa palvelukseensa sekä lukumääräisesti että pätevyyden osalta olennaisen osan siitä henkilökunnasta, jonka sen edeltäjä oli erityisesti osoittanut hoitamaan näitä työtehtäviä. Tällaisessa tapauksessa uusi työnantaja itse asiassa hankkii sellaisen eri osatekijöistä muodostuvan organisoidun kokonaisuuden, jonka avulla se voi jatkaa luovuttajayrityksen toimintoja tai tiettyjä toimintoja pysyvästi (tuomio 11.7.2018, Somoza Hermo ja Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559, 34 ja 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

94 Edellä esitetystä seuraa, että luovutukseksi määrittäminen edellyttää tiettyjä tosiseikkoja koskevia toteamuksia, ja kansallisen tuomioistuimen on arvioitava tätä kysymystä konkreettisesti unionin tuomioistuimen esittämien arviointiperusteiden sekä direktiivin 2001/23 tavoitteiden, sellaisina kuin ne mainitaan muun muassa sen johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa, valossa (tuomio 27.2.2020, Grafe ja Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

95 Näin ollen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on edellä esitettyjen seikkojen valossa ja kaikki pääasiassa kyseessä olevaa liiketoimea kuvaavat tosiseikat huomioon ottaen arvioitava, onko liiketoimea pidettävä direktiivissä 2001/23 tarkoitettuna yrityksen luovutuksena.

96 Tätä varten sen on erityisesti tarkistettava, pitääkö paikkansa – kuten se mainitsee ennakkoratkaisupyynnössä –, että pääasiassa kyseessä oleva toiminta ei vaadi erityistä laitteistoa ja on näin ollen työvoimavaltaista, vai onko niin – kuten Obras y Servicios Públicos ja Acciona Agua väittävät –, että tätä toimintaa ei päin vastoin voida pitää työvoimavaltaisena toimintana, koska viimeksi mainittu toiminta on selvästi liitännäinen suhteessa kyseessä olevan hankintasopimuksen toteuttamiseksi vaadittuihin aineellisiin tekijöihin, joita ei ole luovutettu.

97 Kun otetaan huomioon nämä seikat, on täsmennettävä ensinnäkin, että sen lisäksi, että toiminta on työvoimavaltaista tavalla, jota tarkoitetaan tämän tuomion 93 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä, tilanteessa, jossa rakennusten ja irtaimen omaisuuden kaltainen aineellinen liikeomaisuus ei ole ollut välttämätön kyseisen yksikön moitteettomalle toiminnalle, eli jossa työvoimalla ja tällä aineellisella liikeomaisuudella on yhtä suuri merkitys tämän yksikön moitteettoman toiminnan kannalta ja lähtevän yrityksen toimintaa jatkaa sijaantuleva yritys, jolle siirtyy olennainen osa henkilöstöstä, aineellisen liikeomaisuuden luovutuksen puuttuminen ei estä sitä, että katsotaan, että tämän taloudellisen yksikön identiteetti voidaan säilyttää sen luovutuksen jälkeen, joten on katsottava, että on tapahtunut direktiivin 2001/23 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu yrityksen luovutus.

98 Tämä ratkaisu ei ole ainoastaan kyseisen direktiivin tavoitteiden , jotka on esitetty muun muassa sen johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa ja jotka koskevat työntekijöiden suojaa työnantajan vaihtuessa heidän oikeuksiensa turvaamisen varmistamiseksi, logiikan mukainen vaan se on myös sopusoinnussa tämän tuomion 92 kohdassa mainitun oikeuskäytännön kanssa, jonka mukaan sellaisen taloudellisen yksikön identiteetin säilyminen, joka voi toimia ilman merkittävää aineellista tai aineetonta liikeomaisuutta sitä koskevan liiketoimen jälkeen, ei voi riippua tällaisten omaisuuserien luovuttamisesta.

99 Toiseksi on muistutettava, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan se, ettei tällaista liikeomaisuutta, joka on välttämätöntä yksikön asianmukaiselle toiminnalle, ole merkittävässä määrin siirtynyt hankintasopimuksen aiemmalta sopimuspuolelta uudelle, merkitsee, ettei yksikön voida katsoa säilyttävän identiteettiään (ks. vastaavasti tuomio 25.1.2001, Liikenne, C-172/99, EU:C:2001:59, 42 kohta).

100 Tästä oikeuskäytännöstä ei kuitenkaan voida päätellä, että aineellisen liikeomaisuuden luovuttamista on pidettävä abstraktisti ainoana ratkaisevana tekijänä, jonka perusteella määräytyy, onko kyse sellaisen yrityksen, jonka toiminta koskee alaa, jolla aineellinen liikeomaisuus vaikuttaa merkittävästi tämän toiminnan harjoittamiseen, luovutuksesta. Niinpä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on sen ratkaisemiseksi, estääkö se, ettei

liikeomaisuutta ole siirretty, yrityksen luovutukseksi luokittelemisen, otettava huomioon sen käsiteltävänä olevalle asialle ominaiset seikat (ks. vastaavasti tuomio 27.2.2020, Grafe ja Pohle, C-298/18, EU:C:2020:121, 30 ja 31 kohta).

101 Kolmanneksi direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään periaatteesta, jonka mukaan ne luovuttajan oikeudet ja velvoitteet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät luovutuksensaajalle.

102 Ensiksi on muistutettava, että direktiivillä 2001/23 pyritään turvaamaan työntekijöiden oikeudet yrittäjän vaihtuessa, jotta he voivat jäädä uuden työnantajan palvelukseen luovuttajan kanssa sovittuja vastaavin ehdoin. Mainitun direktiivin tarkoituksena on taata niin hyvin kuin mahdollista työsopimusten ja työsuhteiden jatkuminen muuttumattomana luovutuksensaajan kanssa, jotta estettäisiin se, että kyseiset työntekijät joutuvat huonompaan asemaan pelkän luovutuksen vuoksi. Mainittuun direktiiviin ei sen sijaan voida vedota hyödyllisesti palkkaehtojen tai muiden työehtojen parantamiseksi yrityksen luovutuksen yhteydessä (tuomio 26.3.2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

103 Lisäksi on täsmennettävä, että vaikka direktiivin 2001/23 tavoitteen mukaisesti on suojattava niiden työntekijöiden etuja, joita luovutus koskee, ei kuitenkaan voida jättää täysin huomioimatta luovutuksensaajan etuja, sillä tällä on oltava mahdollisuus tehdä toimintansa jatkumiseksi tarpeelliset mukautukset ja sopeutukset. Tämän direktiivin tarkoituksena ei ole ainoastaan työntekijöiden oikeuksien turvaaminen yrityksen luovutustilanteissa vaan oikeudenmukaisen tasapainon takaaminen yhtäältä työntekijöiden ja toisaalta luovutuksensaajan intressien välillä (tuomio 26.3.2020, ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

104 Nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan työehtosopimuksen 27 §:n 2 momentin ensimmäisestä kohdasta ilmenee, että sijaantulevan yrityksen on kunnioitettava siirretyille työntekijöille lähtevän yrityksen kanssa solmitussa työsuhteessa tunnustettuja oikeuksia ja velvollisuuksia. Lisäksi tämän työehtosopimuksen 27 §:n 2 momentin toisen kohdan mukaan nämä oikeudet ja velvollisuudet rajoittuvat yksinomaan niihin oikeuksiin ja velvollisuuksiin, jotka johtuvat viimeisestä sopimuksesta, jonka työntekijä on tehnyt lähtevän yrityksen kanssa, ilman, että sijaantuleva yritys olisi sidottu johonkin aikaisempaan sopimukseen erityisesti palvelusvuosien hyväksilukemisen osalta, ellei työntekijälle on jo tunnustettu tällaisia oikeuksia ennen siirtoa annetulla lainvoimaisella tuomiolla ja ellei näitä oikeuksia ole annettu tiedoksi sijaantulevalle yritykselle mainitun työehtosopimuksen 27 §:ssä säädetyssä määräajassa ja muodossa.

105 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on tässä yhteydessä epävarma siitä, onko saman työehtosopimuksen 27 §:n 2 momentin toinen kohta yhteensoveltuva direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan kanssa.

106 Näin ollen on todettava, että se, että työntekijän oikeuksien tunnustaminen hänen työsuhteessaan sijaantulevaan yritykseen rajoitetaan niihin, jotka johtuvat hänen ja lähtevän yrityksen kanssa tehdystä viimeisestä sopimuksesta, merkitsee nimenomaan näiden oikeuksien turvaamista henkilöstön siirron yhteydessä, mikä vastaa kyseisen direktiivin tavoitetta varmistaa työntekijöiden oikeuksien turvaaminen työnantajan vaihtuessa siten, että he voivat jäädä uuden työnantajan palvelukseen samoilla ehdoilla kuin ne, joista on sovittu luovuttajan kanssa. Kyseisellä säännöksellä ei myöskään rajoiteta pelkästään siirretyn työntekijän oikeuksia vaan myös velvollisuuksia niihin, jotka johtuvat hänen ja lähtevän yrityksen kanssa tehdystä viimeisestä sopimuksesta.

107 Erityisesti palvelusajan osalta on muistutettava, että unionin tuomioistuin on katsonut, että työsopimuksen päättymistä koskevan korvauksen tai palkankorotuksen kaltaisia rahamääräisiä oikeuksia laskettaessa luovutuksensaajalla on velvollisuus ottaa huomioon siirretyn henkilöstön kaikki palvelusvuodet, jos tämä velvollisuus perustuu kyseisen henkilöstön ja luovuttajan väliseen työsuhteeseen, ja niiden edellytysten mukaisesti, joista tässä suhteessa oli sovittu (tuomio 6.4.2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, 22 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

108 Nyt käsiteltävässä asiassa on riittävää todeta tältä osin, että ennakkoratkaisupyynnöstä ei ilmene, että palvelusaika, jonka sijaantuleva yritys tunnustaa kyseisen työehtosopimuksen 27 §:n 2 momentin nojalla työntekijöille, jotka siirretään kyseisessä määräyksessä tarkoitetulla tavalla henkilöstöä siirrettäessä, on näiden työntekijöiden kannalta epäedullisempi kuin palvelusaika, jonka lähtevä yritys oli tunnustanut heille ennen tätä luovutusta.

109 Kyseisestä päätöksestä ilmenee sitä vastoin, että Obras y Servicios Públicos on tunnustanut pääasian kantajalle 1.1.2014 alkaen lasketun palvelusajan, joka vastaa hänen mainitun yhtiön kanssa tekemästään viimeisestä sopimuksesta johtuvaa palvelusaikaa. Koska mainitun määräyksen toisessa kohdassa rajoitetaan palvelusaika, jonka Acciona Agua on velvollinen tunnustamaan pääasian kantajalle, siihen, joka johtuu viimeksi mainitun Obras y Servicios Públicosin kanssa tekemästä viimeisestä sopimuksesta, tämän määräyksen soveltamisesta seuraa, että tämän yhtiön hänelle tunnustama palvelusaika on säilytetty hänen siirtonsa yhteydessä.

110 Sitä vastoin se, että kyseiselle työntekijälle tunnustetaan henkilöstön siirron yhteydessä erityisesti palvelusaikaa koskevia oikeuksia, joita hänellä ei ollut ennen siirtoa, parantaisi hänen työehtojaan, mistä ei säädetä direktiivissä 2001/23, kuten tämän tuomion 102 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä ilmenee.

111 Lisäksi kyseisen työehtosopimuksen 27 §:n 2 momentin toinen kohta noudattaa tätä logiikkaa, koska siinä määrätään poikkeuksesta, joka koskee siirretyn työntekijän oikeuksien rajoittamista niihin oikeuksiin, jotka johtuvat hänen ja lähtevän yrityksen kanssa tehdystä viimeisestä sopimuksesta, kun työntekijälle on jo myönnetty tällaiset oikeudet siirtoa edeltävässä lainvoimaisessa tuomiossa ja kun nämä oikeudet on annettu tiedoksi työehtosopimuksen 27 §:ssä vahvistetussa määräajassa ja muodossa sijaantulevalle yritykselle. Tällä poikkeuksella voidaan nimittäin taata siirretylle työntekijälle niiden oikeuksien turvaaminen, jotka hänelle oli tunnustettu hänen työsuhteessaan lähtevään yritykseen.

112 Tässä yhteydessä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy ainoastaan sitä, mitä oikeuksia pääasian kantajalla oli Obras y Servicios Públicosilla työskennellessään ennen siirtoaan ja erityisesti, oliko hänen osaltaan tapahtunut puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö, joka on kahden ensimmäisen kysymyksen kohteena, ja olisiko hänen näin ollen pitänyt saada vakituisen työntekijän asema ennen siirtoaan, jolloin hänen olisi pitänyt siten saada hyväkseen tämä asema edelleen tämän siirron yhteydessä.

113 Tältä osin on muistutettava, että unionin tuomioistuin on katsonut, että direktiivin 2001/23 sovellettavuus ei vaikuta siihen suojaan, jota työntekijä voi tarvittaessa saada perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä vastaan muiden unionin oikeuden säännösten, erityisesti puitesopimuksen nojalla, eikä siihen tulkintaan, jonka unionin tuomioistuin voi antaa näistä säännöksistä (määräys 15.9.2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, 36 kohta).

114 Edellä esitetyn perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2001/23 3 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan siirrettäessä henkilöstöä julkisten sopimusten yhteydessä siirretyn työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, joita sijaantulevan yrityksen on kunnioitettava, rajoittuvat yksinomaan niihin, jotka johtuvat viimeisestä sopimuksesta, jonka kyseinen työntekijä on tehnyt lähtevän yrityksen kanssa, edellyttäen, että tämän säännöstön soveltamisesta ei seuraa, että mainittu työntekijä joutuu epäedullisempaan asemaan ainoastaan tämän siirron johdosta, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava.

Oikeudenkäyntikulut

115 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 (seitsemäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) 18.3.1999 tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteessä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että kansallisen tuomioistuimen on kaikkien asiassa sovellettavien kansallisen oikeuden sääntöjen mukaisesti arvioitava, ovatko sen rajoittaminen – erityisiä olosuhteita lukuun ottamatta – kolmeen perättäiseen vuoteen, että sama yritys palkkaa urakkakohtaisten sopimusten avulla samassa maakunnassa sijaitseville eri työpaikoille määräaikaisia työntekijöitä, ja se, että näille työntekijöille myönnetään työsuhteen päättymistä koskeva korvaus – edellyttäen, että kyseinen kansallinen tuomioistuin toteaa, että nämä toimenpiteet on tosiasiallisesti toteutettu kyseisiin työntekijöihin nähden – asianmukaisia toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä johtuvien väärinkäytösten estämiseksi tai tarpeen vaatiessa niiden sanktioimiseksi, taikka kyseisen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuja ”vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä”. Kyseessä olevan jäsenvaltion viranomaiset eivät missään tapauksessa saa soveltaa tällaista kansallista lainsäädäntöä siten, että määräaikaisten urakkakohtaisten työsopimusten uudistamista pidetään kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuista ”perustelluista syistä” oikeutettuna pelkästään siitä syystä, että kukin näistä sopimuksista on tehty yleensä yhtä ainoaa työmaata varten sen kestosta riippumatta, koska tällainen kansallinen lainsäädäntö ei estä käytännössä kyseessä olevaa työnantajaa kattamasta tällaisen uudistamisen avulla pysyviä ja jatkuvia henkilöstötarpeita.

2) Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12.3.2001 annetun neuvoston direktiivin 2001/23/EY 3 artiklan 1 kohdan ensimmäistä alakohtaa on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan siirrettäessä henkilöstöä julkisten sopimusten yhteydessä siirretyn työntekijän oikeudet ja velvollisuudet, joita sijaantulevan yrityksen on kunnioitettava,

rajoittuvat yksinomaan niihin, jotka johtuvat viimeisestä sopimuksesta, jonka kyseinen työntekijä on tehnyt lähtevän yrityksen kanssa, edellyttäen, että tämän säännöstön soveltamisesta ei seuraa, että mainittu työntekijä joutuu epäedullisempaan asemaan ainoastaan tämän siirron johdosta, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava.

Allekirjoitukset