Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kymmenes jaosto)

14 päivänä syyskuuta 2016 *

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 1999/70/EY — EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus — 4 lauseke — Syrjintäkiellon periaate — Työehtojen käsite — Työsopimuksen irtisanomisen perusteella maksettava vahingonkorvaus — Vahingonkorvaus, josta ei ole säädetty kansallisessa säännöstössä tilapäisten toimihenkilöiden työsopimuksille — Erilainen kohtelu vakituisiin työntekijöihin nähden

Asiassa C-596/14,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Madridin ylin tuomioistuin, Espanja) on esittänyt 9.12.2014 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 22.12.2014, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Ana de Diego Porras

vastaan

Ministerio de Defensa,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kymmenes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja F. Biltgen (esittelevä tuomari) sekä tuomarit A. Borg Barthet ja M. Berger,

julkisasiamies: M. Bobek,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Ana de Diego Porras, edustajanaan J. Rello Ochayta, abogado,

— Espanjan hallitus, asiamiehenään L. Banciella Rodríguez-Miñón,

— Euroopan komissio, asiamiehinään S. Pardo Quintillán ja M. van Beek,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan, 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 lausekkeen tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa kantajana on Ana de Diego Porras ja vastaajana Ministerio de Defensa (puolustusministeriö, Espanja) ja joka koskee sopimuspuolten välisen työsuhteen luokittelua ja vahingonkorvauksen maksamista tämän suhteen irtisanomisen johdosta.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 1999/70 14 perustelukappaleen mukaan ”allekirjoittaneet osapuolet ovat toivoneet saavansa aikaan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen, jossa esitetään määräaikaisiin työsopimuksiin ja työsuhteisiin liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset; ne ovat osoittaneet halunsa syrjimättömyysperiaatteen soveltamisen takaamalla parantaa määräaikaisen työn laatua ja laatia puitteet peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi”.

4 Direktiivin 1999/70 1 artiklan mukaan sen tarkoituksena on ”panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä – – tehty – – puitesopimus”.

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

6 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan sopimuksen tarkoituksena on yhtäältä parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen ja toisaalta laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

7 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:

”1. Tässä sopimuksessa ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättyminen määräytyy [objektiivisin] 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 – –”

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

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

Espanjan oikeus

9 Työntekijöiden asemasta annetun lain kodifioidun tekstin, joka on hyväksytty 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995 (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654) (jäljempänä laki työntekijöiden asemasta) 15 §:n 1 momentin mukaan, sellaisena kuin sitä sovellettiin pääasian tosiseikkojen tapahtuma-aikaan, työsopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevana taikka määräaikaisena. Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä seuraavissa tapauksissa:

”a) kun työntekijä otetaan palvelukseen sellaisen määrätyn, itsenäisen tehtävän tai palvelun suorittamista varten, jolla on oma merkitys yrityksen toiminnan yhteydessä ja jonka suorittaminen, joka siitä huolimatta, että se on ajallisesti rajoitettua, kestää periaatteessa epämääräisen ajan – –

b) kun markkinaolosuhteet, töiden kasaantuminen tai tilausten suuri määrä sitä vaativat, myös yrityksen tavanomaisen toiminnan puitteissa – –

c) kun otetaan sijaisia työntekijöille, joilla on oikeus työnsä säilyttämiseen, edellyttäen, että työsopimuksessa täsmennetään sijaistetun työntekijän nimi ja sijaistamisen syy.”

10 Työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 3 momentin mukaan ”lainvastaisesti tehtyjä tilapäisiä työsopimuksia pidetään toistaiseksi voimassa olevina”.

11 Työntekijöiden asemasta annetun lain määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvän 15 §:n soveltamisesta 18.12.1998 annetun kuninkaan asetuksen 2720/1998 (Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada; BOE nro 7, 8.1.1999, s. 568) 4 §:n 1 momentissa määritellään *interinidad*-sopimuksen (sijaistamissopimus) olevan sopimus, joka tehdään yrityksen sellaisen työntekijän, jolla on oikeus palata työtehtäviinsä lain, työehtosopimuksen tai erillisen sopimuksen perusteella, sijaistamiseksi. Kyseisen kuninkaan asetuksen 4 §:n 2 momentin mukaan sopimuksessa on yksilöitävä sijaistettu työntekijä ja sijaistamisen syy. *Interinidad*-sopimuksen kesto vastaa sijaistetun työntekijän, jolla on oikeus säilyttää työpaikkansa, poissaolon pituutta.

12 Työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 5 momentista ilmenee, että työntekijät, jotka on otettu palvelukseen keskeytyksellä tai keskeytyksettä yli 24 kuukauden ajaksi 30 kuukauden ajanjaksolla, saavat vakituisen työntekijän aseman. Näitä säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta koulutussopimusten käyttämiseen, osa-aikaiselle eläkkeelle jäämisen vuoksi tehtyihin sijaistamissopimuksiin tai *interinidad* -sopimuksiin eikä tilapäisiin työsopimuksiin, jotka on tehty työllistämiskoulutusta koskevien julkisten ohjelmien puitteissa.

13 Työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdassa säädetään, että kun työsopimus päättyy, työntekijällä on *interinidad*-sopimuksia ja koulutussopimuksia lukuun ottamatta oikeus saada korvaus, joka vastaa 12 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta ja suhteellisesti tätä lyhyemmältä ajalta.

14 Työntekijöiden asemasta annetun lain 53 §:n 1 momentin b alakohdan mukaan työsopimuksen voimassaolon päättyminen objektiivisista syistä aiheuttaa ”sen, että työntekijälle maksetaan kirjallisen ilmoituksen antamishetkellä 20 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta vastaava korvaus, joka lasketaan suhteellisina osuuksina niiden kuukausien lukumäärästä, joiden aikana on työskennelty ainakin vuoden jakso, kahdentoista kuukausipalkan rajoissa”.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

15 Diego Porras työskenteli vuoden 2003 helmikuusta lähtien useiden *interinidad*-työsopimusten perusteella sihteerinä puolustusministeriön eri yksiköissä. Viimeisimmän, 17.8.2005 tehdyn *interinidad* -työsopimuksen tarkoituksena oli sijaistaa Mayoral Fernándezia, joka oli vapautettu täysipäiväisesti työvelvoitteistaan ammattiyhdistystehtävien hoitamiseksi.

16 Valtiontalouden vakauttamisesta ja kilpailukyvystä 13.7.2012 annetun kuninkaan asetuksen 20/2012 (Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; BOE nro 168, 14.7.2012, s. 50428) mukaisesti Mayoral Fernándezin vapautus työtehtävistä peruutettiin.

17 Diego Porrasta kehotettiin 13.9.2012 päivätyllä kirjeellä saapumaan allekirjoittamaan hänen työsopimuksensa irtisanomisilmoitus 30.9.2012 alkavin vaikutuksin, jotta Mayoral Fernández voi palata takaisin työhönsä 1.10.2012 lähtien.

18 De Diego Porras nosti 19.11.2012 Juzgado de lo Social nº 1 de Madridissa (Madridin työtuomioistuin nro 1, Espanja) kanteen, jolla hän riitautti sekä työsopimuksensa laillisuuden että sen irtisanomisedellytykset.

19 Koska de Diego Porrasin vaatimus hylättiin 10.9.2013 tehdyllä päätöksellä, hän teki valituksen Tribunal Superior de Justicia de Madridiin (Madridin ylin tuomioistuin, Espanja), jossa hän väitti, että *interinidad*-työsopimukset, joiden puitteissa hänet on otettu palvelukseen, on tehty lainvastaisesti ja että ne on luokiteltava uudelleen ”toistaiseksi voimassa oleviksi työsopimuksiksi”. Näin ollen tällaisen sopimuksen irtisanominen merkitsee korvauksen maksamista.

20 Tribunal Superior de Justicia de Madrid toteaa yhtäältä, että de Diego Porrasin palvelukseen ottaminen *interinidad*-työsopimuksella on voimassa olevista kansallisista säännöksistä johtuvien vaatimusten mukaista ja toisaalta, että mainitun työsopimuksen irtisanominen perustuu objektiiviseen syyhyn.

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy kuitenkin de Diego Porrasin oikeudesta vaatia korvauksen maksamista hänen työsopimuksensa irtisanomisen perusteella. Espanjan oikeudessa kohdellaan eri tavoin vakituisia työntekijöitä ja määräaikaisia työntekijöitä työehtojen osalta siltä osin kuin työsopimuksen laillisen irtisanomisen tapauksessa maksettu korvaus on ensin mainittujen osalta 20 päivän palkka palvelusvuotta kohden ja viimeksi mainittujen osalta vain 12 päivän palkka palvelusvuotta kohden. Tämä erilainen kohtelu on vielä selvempää *interinidad*-työsopimuksen perusteella palvelukseen otettujen työntekijöiden osalta; kansallisessa lainsäädännössä ei myönnetä näille mitään korvausta, jos sopimus päättyy laillisesti.

22 Koska mikään asiallinen syy ei vaikuta oikeuttavan tällaista erilaista kohtelua, ennakkoratkaisua pyytäneellä tuomioistuimella on epäilyksiä kyseessä olevien kansallisten säännösten yhteensoveltuvuudesta puitesopimuksen lausekkeessa 4 vahvistetun määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välisen syrjintäkiellon kanssa, sellaisena kuin sitä on tulkittu unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä.

23 Näiden seikkojen perusteella Tribunal Superior de Justicia de Madrid on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko tilapäisen toimihenkilön työsopimuksen päättymisestä maksettava korvaus katsottava [puitesopimuksen] 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetuksi työehdoksi?

2) Jos tällainen korvaus katsotaan työehdoksi, onko työntekijöille, joilla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty määräaikainen työsopimus, jonka päättyminen määräytyy objektiivisin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella, myönnettävä sopimuksen päättyessä sama korvaus, joka maksettaisiin vastaavanlaisen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tehneelle työntekijälle silloin, kun tämän työsopimus päättyy objektiivisista syistä?

3) Jos tilapäisellä työntekijällä on oikeus saada sama korvaus, joka maksettaisiin toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa olevalle työntekijälle työsuhteen päättyessä objektiivisista syistä, onko katsottava, että – – direktiivi 1999/70 – – on saatettu työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdalla asianmukaisesti osaksi kansallista oikeutta, vai onko mainittu kansallinen säännös syrjivä ja ristiriidassa direktiivin kanssa, koska se loukkaa direktiivin tavoitteita ja estää sen tehokkaan vaikutuksen?

4) Ellei ole asiallisia syitä jättää sijaisina olevia työntekijöitä ilman oikeutta saada korvaus tilapäisen työsopimuksen päättyessä, onko työntekijöiden asemasta annetulla lailla käyttöön otettu erilainen kohtelu näiden työntekijöiden työehdoissa sekä vakituisten että muiden määräaikaisten työntekijöiden työehtoihin nähden katsottava syrjiväksi?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

24 Ensimmäisellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy lähinnä, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että työehtojen käsite kattaa korvauksen, joka työnantajan on maksettava työntekijälle tämän määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisen johdosta.

25 Aluksi on todettava, että puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan sanamuodon mukaan yhtenä sen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen. Lisäksi puitesopimuksen johdanto-osan kolmannessa kohdassa täsmennetään, 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 todetaan, että puitesopimuksen tavoitteena on muun muassa parantaa määräaikaisen työn laatua vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan taata syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen (tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 47 kohta; tuomio 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, 40 kohta ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 22 kohta).

26 Puitesopimuksella ja etenkin sen 4 lausekkeella pyritään soveltamaan tätä periaatetta määräaikaisiin työntekijöihin sen estämiseksi, että työnantaja käyttää tämäntyyppisiä työsuhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty vakituisille työntekijöille (tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 37 kohta; tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 48 kohta ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 23 kohta).

27 Kun otetaan huomioon puitesopimuksen tavoitteet, puitesopimuksen 4 lausekkeen on katsottava ilmentävän unionin sosiaalioikeuden periaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti (tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 38 kohta; tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 49 kohta ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 24 kohta).

28 Unionin tuomioistuin on jo katsonut, että ratkaiseva seikka sen arvioimisessa, kuuluuko toimenpide mainitussa lausekkeessa tarkoitettuun työehtojen käsitteeseen, on juuri työtä koskeva seikka eli työntekijän ja työnantajan välille muodostunut palvelussuhde (tuomio 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, 35 kohta ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 25 kohta).

29 Oikeuskäytännön mukaisesti puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaiseen työehtojen käsitteen soveltamisalaan kuuluvat kolmen vuoden välein myönnettävät ikälisät, jotka edustavat yhtä osaa palkasta, joka on myönnettävä määräaikaiselle työntekijälle samassa määrin kuin vakinaiselle työntekijälle (ks. vastaavasti tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 47 kohta ja tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 50–58 kohta).

30 Unionin tuomioistuin on lisäksi katsonut, että tämä käsite kattaa myös säännöt, jotka koskevat määräaikaisten työsopimusten irtisanomisajan määrittämistä. Tältä osin se on täsmentänyt, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan sellaisella tulkinnalla, jolla nämä irtisanomisehdot jätetään kyseisessä määräyksessä tarkoitetun työehtojen käsitteen määritelmän ulkopuolelle, rajoitettaisiin kyseisessä määräyksessä mainitun tavoitteen vastaisesti määräaikaisille työntekijöille syrjintää vastaan annettavan suojan alaa (ks. vastaavasti tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 27 ja 29 kohta).

31 Näitä päätelmiä voidaan sellaisinaan soveltaa pääasiassa kyseessä olevaan korvaukseen. Koska korvaus myönnetään työntekijälle hänet hänen työnantajaansa sitovan työsopimuksen irtisanomisen vuoksi ja koska se täyttää tämän tuomion 28 kohdassa mainitun kriteerin, se kuuluu siis työehtojen käsitteen soveltamisalaan.

32 Näin ollen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että työehtojen käsite kattaa korvauksen, joka työnantajan on maksettava työntekijälle tämän määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisen perusteella.

Toinen, kolmas ja neljäs kysymys

33 Toisella, kolmannella ja neljännellä kysymyksellä, joita on tutkittava yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy lähinnä, onko puitesopimuksen 4 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa evätään työnsopimuksen irtisanomisesta johtuva korvaus työntekijältä, joka on otettu palvelukseen *interinidad*-työsopimuksen perusteella, vaikka tällainen korvaus myönnetään muun muassa vastaaville vakituisille työntekijöille.

34 On muistettava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.

35 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yhdenvertaisen kohtelun periaate edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tilanteita ei kohdella eri tavoin eikä erilaisia tilanteita kohdella samalla tavoin, ellei tällaista kohtelua voida objektiivisesti perustella (tuomio 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 65 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

36 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava, että määräaikaisia ja vakituisia työntekijöitä kohdellaan eri tavoin siltä osin kuin erona toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen perusteella palvelukseen otettuihin työtekijöihin *interinidad*-työsopimuksen perusteella palvelukseen otetut työntekijät eivät saa mitään korvausta heidän työsopimuksensa irtisanomisen vuoksi riippumatta heidän työskentelykausiensa pituudesta.

37 Tältä osin on täsmennettävä, että syrjintäkiellon periaate on pantu täytäntöön ja konkretisoitu puitesopimuksella yksinomaan toisiinsa verrattavissa olevassa tilanteessa olevien määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden erilaisen kohtelun osalta (määräys 11.11.2010, Vino, C-20/10, ei julkaistu, EU:C:2010:677, 56 kohta; määräys 22.6.2011, Vino, C-161/11, ei julkaistu, EU:C:2011:420, 28 kohta ja määräys 7.3.2013, Rivas Montes, C-178/12, ei julkaistu, EU:C:2013:150, 43 kohta).

38 Sitä vastoin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen neljässä kysymyksessään esiin tuoman kaltaisen tiettyjen määräaikaisten henkilöstöryhmien välinen erilainen kohtelu ei kuulu mainitussa puitesopimuksessa vahvistetun syrjintäkiellon periaatteen soveltamisalaan (määräys 11.11.2010, Vino, C-20/10, ei julkaistu, EU:C:2010:677, 57 kohta).

39 Tämän todetun epäyhdenvertaisuuden perusteella on aluksi varmistettava pääasiassa kyseessä olevien tilanteiden keskinäinen vertailukelpoisuus, ja tämän jälkeen mahdollisen objektiivisen oikeuttamisperusteen olemassaolo.

Kyseessä olevien tilanteiden keskinäinen vertailukelpoisuus

40 Jotta voitaisiin tässä yhteydessä arvioida, tekevätkö kyseessä olevat henkilöt puitesopimuksessa tarkoitetulla tavalla samaa tai samanlaista työtä, on puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdan ja 4 lausekkeen 1 kohdan mukaisesti selvitettävä, voidaanko näiden henkilöiden tilanteita pitää toisiinsa rinnastettavina, kun otetaan huomioon kaikki tekijät, kuten työn luonne, koulutusta koskevat edellytykset ja työehdot (tuomio 18.10.2012, Valenza ym., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 31 kohta).

41 Oikeuskäytännössä on todettu, että vain, jos pääasian kantajan kaltaisen työntekijän määräaikaisten työsopimusten nojalla suorittama työ ei vastaa vakituisten työntekijöiden suorittamaa työtä, erilainen kohtelu, jonka on väitetty koskevan työsopimuksen irtisanomisesta myönnettävää korvausta, ei olisi puitesopimuksen 4 lausekkeen vastaista, koska erilainen kohtelu koskisi erilaisia tilanteita (tuomio 18.10.2012, Valenza ym., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

42 Vaikka kansallisen tuomioistuimen tehtävänä onkin loppujen lopuksi selvittää, oliko pääasian kantajan tilanne sihteerin tehtävissä, joita hän hoiti eri *interinidad*-työsopimusten nojalla puolustusministeriössä, rinnastettavissa sellaisten vakituisten työntekijöiden tilanteeseen, jotka tämä sama viranomainen oli ottanut palvelukseensa saman ajanjakson aikana (ks. analogisesti tuomio 18.10.2012, Valenza ym., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 13.3.2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, 32 kohta), nyt käsiteltävässä asiassa on kuitenkin todettava, että unionin tuomioistuimelle jätetyn asiakirja-aineiston tiedoista ilmenee, että pääasian kantaja hoiti samanlaisia tai samoja tehtäviä kuin vakituinen työntekijä.

43 Siitä, että mainittu kantaja hoiti seitsemän vuoden ajan samoja täysipäiväisesti työvelvoitteistaan ammattiyhdistystehtävien hoitamiseksi vapautetun työntekijän tehtäviä, voidaan päätellä paitsi se, että kantaja täytti koulutusta koskevat edellytykset kyseisten tehtävien hoitamiseksi, myös se, että hän hoiti samoja tehtäviä kuin henkilö, jota hänen oli tarkoitus sijaistaa pysyvästi tämän pidennetyn ajanjakson ajan samojen työehtojen mukaisesti.

44 Näin ollen on todettava, että pääasian kantajan määräaikaisen työntekijän tilanne oli verrattavissa vakituisen työntekijän tilanteeseen.

Objektiivisen oikeuttamisperusteen olemassaolo

45 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan asiallisten syiden käsite edellyttää, 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 avointen arviointiperusteiden perusteella, jotta voidaan varmistaa, että kyseinen erilainen kohtelu vastaa todellista tarvetta, että sillä voidaan saavuttaa asetettu tavoite ja että se on tätä varten tarpeellinen. Tällaiset seikat voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden hoitamiseksi kyseiset määräaikaiset sopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti jäsenvaltion toiminnasta, kun se pyrkii perusteltuun sosiaalipoliittiseen päämäärään (ks. mm. tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 53 ja 58 kohta; tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 55 kohta; tuomio 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 73 kohta ja tuomio 18.10.2012, Valenza ym., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 51 kohta).

46 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja/tai 4 kohdassa tarkoitettu asiallisten syiden käsite on ymmärrettävä siten, ettei siinä sallita, että määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden erilaista kohtelua perustellaan sillä seikalla, että erilaisesta kohtelusta säädetään lain tai työehtosopimuksen kaltaisissa yleisissä ja abstrakteissa kansallisissa oikeussäännöissä (tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 57 kohta; tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 54 kohta; tuomio 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 72 kohta ja tuomio 18.10.2012, Valenza ym., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 50 kohta).

47 Pelkästään julkishallinnon henkilöstön palvelussuhteen tilapäisyyteen vetoaminen ei myöskään ole näiden vaatimusten mukaista, eikä sitä näin ollen voida pitää puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 ja/tai 4 kohdassa tarkoitettuna asiallisena syynä. Jos myönnettäisiin, että pelkästään palvelussuhteen tilapäisyys riittäisi perusteeksi määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaiselle kohtelulle, näin tehtäisiin direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen tavoitteet sisällöllisesti tyhjiksi ja pidettäisiin loputtomasti yllä määräaikaisille työntekijöille epäedullista tilannetta (tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 56 ja 57 kohta; tuomio 8.9.2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 74 kohta ja tuomio 18.10.2012, Valenza ym., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 52 kohta).

48 Espanjan hallituksen antamat selitykset liittyvät määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten luonteen ja tavoitteen väliseen eroon sillä perusteella, että näiden kahden sopimustyypin välinen ero perustuu niiden kestoon sekä odotukseen työsuhteen pysyvyydestä.

49 Vaikka periaatteessa onkin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävä määrittää, ovatko sille esitetyt perustelut puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuja asiallisia syitä edellä tämän tuomion 42 kohdassa esiin tuodun oikeuskäytännön perusteella, on kuitenkin todettava, että Espanjan hallitus vain korostaa *interinidad*-työsopimusten toistaiseksi voimassa olevista työsopimuksista eroavaa luonnetta ja tavoitetta vedoten viimeksi mainittujen keston perusteeseen ja odotukseen työsopimuksen pysyvyydestä.

50 Kuten tämän tuomion 46 ja 47 kohdasta ilmenee, työsuhteen tilapäinen luonne tai se, että kansallisesta säännöstöstä puuttuvat säännökset *interinidad*-työsopimuksen irtisanomisen perusteella myönnettävästä korvauksesta, eivät kuitenkaan voi yksinään olla asiallisia syitä.

51 Lisäksi väite, joka koskee *interinidad*-työsopimuksen päättymisen ennustettavuutta, ei perustu objektiivisiin ja läpinäkyviin perusteisiin, sillä tosiasiassa sen lisäksi, että tällainen *interinidad* -työsopimus voi vakinaistua, kuten tapahtui pääasian kantajalle, jonka sopimussuhteet jatkuivat yli kymmenen vuoden ajan, tällainen väite on myös ristiriidassa sen seikan kanssa, että vastaavissa tilanteissa asiaan sovellettavassa kansallisessa säännöstössä säädetään, että työsopimuksen irtisanomisesta maksetaan korvausta muille määräaikaisten työntekijöiden ryhmille.

52 Kaikkien edellä esitettyjen seikkojen perusteella toiseen, kolmanteen ja neljänteen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lauseketta on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa evätään työsopimuksen irtisanomiseen perustuva korvaus työntekijältä, joka on otettu palvelukseen *interinidad*-työsopimuksella, kun taas siinä sallitaan tällaisen korvauksen myöntäminen muun muassa vastaaville vakituisille työntekijöille. Pelkästään se seikka, että kyseinen työntekijä on hoitanut tehtäviään *interinidad*-työsopimuksen perusteella, ei ole asiallinen syy, jolla voidaan oikeuttaa mainitun korvauksen epääminen kyseiseltä työntekijältä.

Oikeudenkäyntikulut

53 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 (kymmenes jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan, 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että työehtojen käsite kattaa korvauksen, joka työnantajan on maksettava työntekijälle tämän määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisen perusteella.**

2) **Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaisesta työstä tehdyn puitesopimuksen 4 lauseketta on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle säännöstölle, jossa evätään työsopimuksen irtisanomiseen perustuva korvaus työntekijältä, joka on otettu palvelukseen *interinidad*-työsopimuksella, kun taas siinä sallitaan tällaisen korvauksen myöntäminen muun muassa vastaaville vakituisille työntekijöille. Pelkästään se seikka, että kyseinen työntekijä on hoitanut tehtäviään *interinidad*-työsopimuksen perusteella, ei ole asiallinen syy, jolla voidaan oikeuttaa mainitun korvauksen epääminen kyseiseltä työntekijältä.**

Allekirjoitukset