Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kuudes jaosto)

13 päivänä kesäkuuta 2024*

Ennakkoratkaisupyyntö – Direktiivi 1999/70/EY – EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – Julkisen sektorin määräaikaiset työsopimukset – Väliaikaiset virkamiehet – 5 lauseke – Toimenpiteet perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ennalta ehkäisemiseksi ja sanktioimiseksi

Yhdistetyissä asioissa C-331/22 ja C-332/22,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista ennakkoratkaisupyynnöistä, jotka Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona (Barcelonan maakunnallinen hallintotuomioistuin nro 17, Espanja) on esittänyt 12.5.2022 ja 6.5.2022 tekemillään päätöksillä, jotka ovat saapuneet unionin tuomioistuimeen 17.5.2022 ja 19.5.2022, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

KT

vastaan

Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya (C-331/22),

ja

HM ja

VD

vastaan

Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya (C-332/22),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kuudes jaosto),

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

julkisasiamies: N. Emiliou,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– KT, edustajanaan B. Salellas Vilar, abogado,

– HM ja VD, edustajanaan J. Araúz de Robles Dávila, abogado,

– Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya ja Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya, asiamiehenään B. Bernad Sorjús, letrada,

– Espanjan hallitus, asiamiehenään A. Gavela Llopis,

– Kreikan hallitus, asiamiehinään V. Baroutas ja M. Tassopoulou,

– Euroopan komissio, asiamiehinään I. Galindo Martín, D. Recchia ja N. Ruiz García,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat 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 määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 5 lausekkeen tulkintaa.

2 Nämä pyynnöt on esitetty asioissa, joista toisessa (C-331/22) vastakkain ovat KT ja Dirección General de la Función Pública, adscrita al Departamento de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya (Katalonian itsehallintoalueella julkishallinnon henkilöstöasioista vastaava pääosasto, Espanja) ja toisessa (C-332/22) yhtäältä HM ja VD ja toisaalta Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya (Katalonian itsehallintoalueen oikeusministeriö, Espanja) ja joissa on kyse asianomaisten henkilöiden ja kulloinkin kyseessä olevan julkishallinnon välisen työsuhteen määrittelystä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 1999/70 2 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan [ja] – – toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat jatkuvasti taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen. – –”

4 Puitesopimuksen 1 lausekkeessa määrätään seuraavaa:

”Tämän puitesopimuksen tarkoituksena on

– –

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

5 Puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”[Syrjintäkiellon] 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.”

6 Puitesopimuksen 5 lausekkeen otsikko on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, ja siinä määrätään seuraavaa:

”1. 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.

2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita

a) pidetään perättäis[i]nä;

b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.”

Espanjan lainsäädäntö

Perustuslaki

7 Espanjan perustuslain (Constitución española), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasioiden tosiseikkoihin (jäljempänä perustuslaki), 23 §:n 2 momentissa säädetään, että kansalaisilla ”on oikeus päästä yhdenvertaisin edellytyksin julkishallinnon virkoihin ja tehtäviin laissa säädettyjen vaatimusten mukaisesti”.

8 Perustuslain 103 §:n 3 momentissa säädetään, että ”lailla määritellään virkamiesten asema ja säännellään pääsyä julkishallinnon palvelukseen ansioihin ja soveltuvuuteen perustuvien periaatteiden mukaisesti”.

Määräaikaisia työsopimuksia koskeva lainsäädäntö

– *Työntekijöihin sovellettavista säännöistä annettu laki*

9 Työntekijöihin sovellettavista säännöistä annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 23.10.2015 annetun kuninkaan asetuksen 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), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasioiden tosiseikkoihin (jäljempänä työntekijöihin sovellettavista säännöistä annettu laki), 15 §:n 3 momentissa säädetään, että ”lain vastaisesti tehtyjä määräaikaisia työsopimuksia pidetään toistaiseksi voimassa olevina”.

10 Työntekijöihin sovellettavista säännöistä annetun lain 15 §:n 5 momentissa säädetään seuraavaa:

”Jollei tämän pykälän 1 momentin a kohdan sekä 2 ja 3 momentin säännöksistä muuta johdu, 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 siten, että työvoiman vuokrausyritys on asettanut heidät käyttöön samanlaisten tai erilaisten määräaikaisten sopimusjärjestelyjen mukaisesti, saavat vakinaisten työntekijöiden aseman. – –”

– *EBEP*

11 Julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun lain konsolidoidun toisinnon, joka hyväksyttiin 30.10.2015 annetulla kuninkaan asetuksella 5/2015 (Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; BOE nro 261, 31.10.2015, s. 103105), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasioiden tosiseikkoihin (jäljempänä EBEP), 10 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Väliaikaisia virkamiehiä ovat henkilöt, jotka nimenomaisesti perustellun tarpeen tai kiireellisyyden vuoksi on nimitetty tähän asemaan hoitamaan vakinaisille virkamiehille kuuluvia tehtäviä joissakin seuraavista tapauksista:

a) avoimia virkoja ei voida täyttää vakinaisilla virkamiehillä

b) kyseessä on viranhaltijan väliaikainen sijaisuus

c) sellaisten tilapäisten hankkeiden toteuttaminen, jotka voivat kestää enintään kolme vuotta mutta joita voidaan jatkaa 12 kuukaudella tämän säännöstön täytäntöön panemiseksi annetuilla julkishallinnon henkilöstöä koskevilla laeilla

d) työtehtävien liian suuri määrä tai kasautuminen enintään kuuden kuukauden ajan 12 kuukauden mittaisella ajanjaksolla.

2. Väliaikaiset virkamiehet valitaan nopeutetussa menettelyssä, jossa on kuitenkin noudatettava yhdenvertaisuuden periaatetta sekä ansioperusteisuuden, soveltuvuuden ja julkisuuden periaatteita.

3. Väliaikaisten virkamiesten palvelussuhde päättyy 63 §:ssä säädettyjen perusteiden vuoksi lisäksi silloin, kun heidän nimittämisensä perusteena olleen syyn olemassaolo lakkaa.

4. Tämän pykälän 1 momentin a kohdassa tarkoitetussa tapauksessa väliaikaisten virkamiesten hoitamat avoimet virat sisällytetään sen varanhoitovuoden julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen, jonka aikana heidät nimitetään, tai jos tämä ei ole mahdollista, seuraavan varainhoitovuoden ilmoitukseen, paitsi jos virka päätetään lakkauttaa.

5. Väliaikaisiin virkamiehiin sovelletaan, sikäli kuin se sopii heidän asemansa luonteeseen, vakinaisiin virkamiehiin sovellettavaa yleistä järjestelmää – –”

12 EBEPin 70 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Henkilöstötarpeet, joiden vuoksi palvelukseen on otettava uutta henkilöstöä ja joihin on talousarviossa osoitettu määräraha, on ilmoitettava julkishallinnon avoimina työpaikkoina tai täytettävä jollain muulla samankaltaisella henkilöstötarpeen kattamiseen tarkoitetulla toimella, mikä edellyttää, että kyseisiä tehtäviä varten järjestetään tarvetta [10] prosentin lisäosuudella korotettuna vastaavat palvelukseenottomenettelyt ja vahvistetaan enimmäismääräaika ilmoitusten julkaisemiselle. Julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskeva ilmoitus tai samankaltainen [palvelukseenotto]toimi on joka tapauksessa pantava toimeen kolmen vuoden määräajassa, jota ei voida jatkaa.

2. Kyseessä olevan julkishallinnon johtoelinten vuosittain hyväksymä julkishallinnon työpaikkaa koskeva ilmoitus tai sitä vastaava muu toimi julkaistaan asianomaisessa virallisessa lehdessä.

– –”

– *Laki 20/2021*

13 Kiireellisistä toimenpiteistä julkishallinnon palvelussuhteiden tilapäisyyden vähentämiseksi 6.7.2021 annetulla lailla 20/2021 (Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; BOE nro 312, 28.11.2021, s. 165067) (jäljempänä laki 20/2021) korvattiin implisiittisesti kiireellisistä toimenpiteistä julkishallinnon palvelussuhteiden tilapäisyyden vähentämiseksi 6.7.2021 annetulla kuninkaan asetuksella 14/2021 (Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; BOE nro 161, 7.7.2021, s. 80375), jolla muutettiin eräitä EBEPin säännöksiä.

14 Lain 20/2021 2 §:n otsikko on ”Määräaikaisen työn vakiinnuttamisprosessi”, ja siinä säädetään seuraavaa:

”1. Määräaikaisten työsuhteiden vakiinnuttamiseksi ja valtion talousarviosta vuodelle 2017 27.6.2017 annetun lain 3/2017 (Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017; BOE nro 153, 28.6.2017, s. 53787) 19 §:n 1 momentin 6 kohdan ja valtion talousarviosta vuodelle 2018 27.6.2017 annetun lain 3/2017 (Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018; BOE nro 161, 4.7.2017, s. 66621) 19 §:n 1 momentin 9 kohdan säännösten lisäksi tällä lailla annetaan lupa nostaa prosenttiosuutta, jonka mukaisesti määräaikaisten

työntekijöiden hoitamia tehtäviä muunnetaan vakinaisiksi viroiksi (nk. vakiinnuttamisaste) ja johon sisältyvät talousarviossa vahvistettuun henkilöstörakenteeseen kuuluvat tehtävät, joita on hoidettu keskeytyksettä määräaikaisina vähintään kolmen vuoden ajan ennen 31.12.2020, riippumatta siitä, onko nämä tehtävät mainittu viroista laadituissa luetteloissa, henkilöstötaulukoissa tai muissa eri julkishallinnon yksikköjen henkilöstönsä osalta soveltamissa organisaatiomuodoissa.

Tämän ensimmäisen siirtymäsäännöksen estämättä valtion yleisestä talousarviosta vuodelle 2017 annetun lain 3/2017 19 §:n 1 momentin 6 kohdassa ja valtion yleisestä talousarviosta vuodelle 2018 annetun lain 6/2018 19 §:n 1 momentin 9 kohdassa säädetyn vakiinnuttamisprosessin piiriin kuuluvat tehtävät sisällytetään edellisessä momentissa kuvattuun työpaikkojen vakiinnuttamisprosessiin, mikäli ne ilmoitettu vastaavina julkishallinnon avoimina työpaikkoina vakiinnuttamisprosessia varten eikä niitä ole julistettu haettaviksi tämän lain voimaantulopäivänä tai ne on ilmoitettu haettaviksi mutta niitä ei ole täytetty valintamenettelyn päätteeksi.

2. Avoimet työpaikat, joilla 1 momentissa tarkoitettuja vakiinnuttamisprosesseja ja uutta vakiinnuttamisprosessia toteutetaan, on hyväksyttävä ja julkaistava alaa koskevissa virallisissa lehdissä ennen 1.6.2022, ja niitä koordinoivat toimivaltaiset julkishallinnon yksiköt.

Julkishallinnon avoimiin työpaikkoihin sisällytettyjen toimien täyttämiseksi toimitettavia valintamenettelyjä koskevat hakuilmoitukset on julkaistava ennen 31.12.2022.

Valintamenettelyt on saatettava päätökseen ennen 31.12.2024.

3. Määräaikaisilla työntekijöillä täytettävien toimien prosenttiosuuden on oltava alle 8 prosenttia henkilöstörakenteen vakinaisista toimista.

4. Valintamenettelyistä, joissa taataan kaikissa tilanteissa vapaan kilpailun, yhdenvertaisuuden, ansioperusteisuuden, soveltuvuuden ja julkisuuden periaatteiden noudattaminen, voidaan neuvotella kaikilla valtion keskushallinnon, itsehallintoalueiden ja paikallisten julkiyhteisöjen toimialoilla, ja julkishallinnon työpaikkoja koordinoiva komitea (Comisión de Coordinación del Empleo Público, Espanja) voi ryhtyä toimenpiteisiin näiden menettelyjen toimeenpanon koordinoimiseksi eri hallinnonalojen välillä.

Kutakin hallinnonalaa erikseen koskevan lainsäädännön tai erillislainsäädännön mahdollisiin säännöksiin puuttumatta valintamenettely toimitetaan tutkintotodistuksiin ja kokeisiin perustuvana kilpailuna, jossa 40 prosenttia lopullisesta arvosanasta muodostuu todistusvalintaan, jossa työkokemus kyseisessä yksikössä, virka-aste, -ryhmä tai muu vastaava merkityksellinen luokitus on otettava huomioon ensisijaisesti, koska koevaiheessa suoritettavat tehtävät eivät voi toimia karsintaperusteina [EBEP]in 37 §:n 1 kohdan c alakohdassa vahvistetun työ- ja virkaehtosopimusneuvottelujen mukaisesti.

Ennen tehtävien täyttämistä sovelletut hallinnonsisäiset liikkuvuus- ja ylennysmekanismit ovat yhteensopivia vakiinnuttamismenettelyjen kanssa, mikäli alakohtaisessa erityislainsäädännössä tai kunkin hallinnonalan omassa lainsäädännössä on säädetty tästä.

5. Vakiinnuttamismenettelyissä on tarjottava henkilöstörakenteen vakinaisia toimia, joita hoitaa määräaikainen henkilöstö, eikä menettelyjen toimittaminen voi missään tapauksessa johtaa kustannusten tai henkilöstön kasvuun.

6. Väliaikaisilla virkamiehillä tai sopimusperusteisella määräaikaisella henkilöstöllä, jonka sopimukset hallinto on irtisanonut valintamenettelyssä epäonnistumisen vuoksi, vaikka tämä henkilöstö oli väliaikaisessa tai määräaikaisessa palvelussuhteessa, on oikeus kiinteämääräiseen korvaukseen, joka vastaa 20 päiväpalkkaa kultakin palvelusvuodelta ja alle vuoden mittaisten jaksojen osalta korvaus lasketaan suhteessa toteutuneisiin työskentelykuukausiin ja maksetaan korkeintaan 12 kuukaudelta.

Määräaikaisen sopimusperusteisen henkilöstön osalta tämä korvaus vastaa korkeintaan 20 päiväpalkkaa kultakin palvelusvuodelta ja korkeintaan 12 kuukaudelta muodostuvan summan ja sen korvauksen välistä erotusta, jota työntekijä voi vaatia työsopimuksensa irtisanomisen perusteella, ja alle vuoden mittaisten jaksojen osalta korvaus lasketaan suhteessa toteutuneisiin työskentelykuukausiin. Siinä tapauksessa, että korvaus myönnetään oikeusteitse, määrät hyvitetään.

Se, ettei hakija ole osallistunut valintamenettelyyn vakiinnuttamismenettelyssä ei anna hänelle missään tilanteessa oikeutta minkäänlaiseen korvaukseen.

7. Työpaikkatarjonnan seuraamiseksi viranomaiset vahvistavat valtiovarainministeriölle talousarviosta vastaavan valtiosihteerin välityksellä kullakin hallinnonalalla niiden henkilöstörakenteen vakinaisten toimien lukumäärän, joita on hoidettu määräaikaisesti.”

15 Lain nro 20/2021 kuudennessa lisäsäännöksessä säädetään seuraavaa:

”Poikkeuksellisesti ja [EBEP]in 61 §:n 6 ja 7 momentin säännösten mukaisesti julkishallinto julkaisee tehtävät haettaviksi todistusten perusteella sellaisten tehtävien osalta, jotka vastaavat 2 §:n 1 momentissa vahvistettuja vaatimuksia ja joita on hoidettu keskeytyksettä määräaikaisin sopimuksin 1.1.2016 alkaen.

Näistä kertaluontoisista valintamenettelyistä voidaan neuvotella kullakin valtionhallinnon, itsehallintoalueiden ja paikallisten julkiyhteisöjen toimialoilla, ja niiden osalta on kaikissa tilanteissa noudatettava tässä laissa säädettyjä määräaikoja.”

16 Lain nro 20/2021 kahdeksannessa lisäsäännöksessä säädetään seuraavaa:

”Kuudennessa lisäsäännöksessä tarkoitettujen vakiinnuttamisprosessien avoimia työpaikkoja koskeviin hakuihin on lisäksi sisällytettävä henkilöstörakenteen vakinaiset toimet, joita on hoitanut määräaikainen henkilöstö tämän tyyppisissä työsuhteissa ennen 1.1.2016.”

– *Laki 40/2015*

17 Julkisella sektorilla sovellettavista säännöksistä 1.10.2015 annetun lain 40/2015 (Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público; BOE nro 236, 2.10.2015, s. 89411), sellaisena kuin se on muutettuna valtion yleisestä talousarviosta vuodelle 2021 annetulla lailla 11/2020 (Ley 11/2020, Presupuestos Generales del Estado para el 2021; BOE nro 341, 31.12.2020, s. 125958) (jäljempänä laki 40/2015) 87 §:n 5 momentin mukaan yritysten ja yksityisoikeudellisten yhteisöjen työntekijät, jotka siirtyvät julkiselle sektorille, voivat työskennellä samoissa tehtävissä kuin virkamiehet niin kutsutuissa ”lakkautettavissa tehtävissä” (a extinguir).

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

Asia C-331/22

18 KT nimitettiin 5.5.2005 väliaikaiseksi virkamieheksi Generalitat de Catalunyan (Katalonian itsehallintoalue, Espanja) hallinnon johdon toimihenkilöksi. Hänet on tämän jälkeen nimitetty useita kertoja väliaikaisesti tämän julkishallinnon tehtäviin, viimeksi 5.8.2015. KT:n nimitys perustui valintamenettelyyn, joka toimitettiin perustuslain 103 artiklan 3 kohdassa vahvistettujen ansioita, soveltuvuutta ja yhdenvertaista kohtelua koskevien periaatteiden mukaisesti.

19 Asiassa C-331/22 kyseessä olevan menettelyn vireilletulon jälkeen pääasian vastapuoli ilmoitti julkisen valintamenettelyn järjestämisestä muun muassa sen tehtävän täyttämiseksi, johon KT oli nimitetty. Tämän johdosta KT haki välitoimen määräämistä kyseisen tehtävän jättämiseksi valintamenettelyn ulkopuolelle. Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona (Barcelonan maakunnallinen hallintotuomioistuin nro 17, Espanja) hyväksyi hakemuksen, ja se on pyytänyt ennakkoratkaisua tässä käsiteltäväkseen saatetussa asiassa.

20 Pääasian kantaja on esittänyt ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle, että koska hän on hoitanut avoimena olevaa tehtävää palvelukseen tulostaan saakka ja koska tehtävää ei ole ilmoitettu haettavaksi, häntä koskevien perättäisten tilapäisten nimitysten väärinkäytön korjaamiseksi hänelle pitäisi myöntää toistaiseksi voimassa olevan muun kuin vakinaisen viranhaltijan asema tai vaihtoehtoisesti määrätä toimenpiteestä, jonka avulla hänen työpaikkansa pysytetään.

21 Pääasian vastaaja on puolestaan katsonut, että Tribunal Supremon (ylin tuomioistuin, Espanja) vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan väliaikaisen virkamiehen määräaikaista työsuhdetta ei voida muuttaa vakinaiseksi työsuhteeksi. Vastaajan mukaan kyseessä ei ole väärinkäyttötilanne. Lopuksi se vetoaa siihen, että koska laissa 20/2021 kuitenkin säädetään tehokkaista toimenpiteistä tilapäisten työsuhteiden väärinkäytön rajoittamiseksi julkisella sektorilla, väliaikaisten virkamiesten tilanne on korjattavissa sääntöjenmukaiseksi.

22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tuo esiin sen, että pääasian valittaja oli pannut vireille oikeudenkäynnin asiassa C-331/22 aikana, jolloin kansallisessa oikeudessa ei ollut säädetty minkäänlaisista oikeudellisista seuraamuksista tilapäisten työsuhteiden väärinkäytön varalta julkisella sektorilla. Laissa 20/2021 on kuitenkin säädetty toimenpiteistä tällaisen väärinkäytön rajoittamiseksi, ja joitakin sen säännöksistä voidaan soveltaa kyseessä olevassa pääasiassa. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei kuitenkaan ole varma siitä, voidaanko tätä lakia pitää puitesopimuksen mukaisena.

23 Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Laissa [20/2021] säädetään ainoana seuraamuksena valintamenettelyjen järjestämisestä sekä korvauksesta vain sellaisille [tilapäisen työvoiman käytön] kohteille, jotka eivät ole läpäisseet mainittuja valintamenettelyjä. Onko tämä laki ristiriidassa [puitesopimuksen] 5 lausekkeen kanssa, kun siinä ei säädetä seuraamuksia väärinkäytöksistä, jotka kohdistuvat tilapäisiin julkisen sektorin työntekijöihin, jotka ovat läpäisseet mainitut valintamenettelyt, kun seuraamus on kuitenkin aina välttämätön eikä kyseisen valintamenettelyn läpäisemistä voida

pitää seuraamuksena, joka täyttää direktiivissä [1999/70] säädetyt vaatimukset, kuten unionin tuomioistuin on katsonut 2.6.2021 antamassaan määräyksessä [(SUSH ja CGT Sanidad de Madrid, C-103/19, EU:C:2021:460)]?

2) Jos [ensimmäiseen] kysymykseen vastataan myöntävästi eikä laissa 20/2021 säädetä muista tehokkaista seuraamuksista peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöstä tai tilapäisen työsopimuksen sääntöjenvastaisesta jatkamisesta, onko se, ettei laissa säädetä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tai tilapäisen työsopimuksen, jota on jatkettu sääntöjenvastaisesti, muuntamisesta toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi, ristiriidassa [puitesopimuksen] 5 lausekkeen kanssa, kuten unionin tuomioistuin on katsonut 30.9.2020 antamassaan määräyksessä [(Câmara Municipal de Gondomar, C-135/20, EU:C:2020:760)]?

3) Tribunal Supremo on vahvistanut 26.9.2018 antamissaan tuomioissa nro 1425/2018 ja 1426/2018 oikeuskäytännön, joka on vakiintunut sen 20.12.2021 antamalla tuomiolla nro 1534/2021 ja jonka mukaan seuraamus, joka on määrättävä tilapäisen työvoiman väärinkäyttöä koskevassa tilanteessa, voi muodostua pelkästään siitä, että väärinkäytöksen kohteeksi joutuneen julkisen sektorin työntekijän epävarmaa työsuhdetta jatketaan siihen asti, kunnes työnantajana toimiva hallinto määrittää, onko kyseessä rakenteellinen [henkilöstö]tarve, ja käynnistää sitä vastaavat kaikille avoimet valintamenettelyt – joihin hakijat, jotka eivät ole kärsineet väärinkäytöksistä tilapäisen työsuhteen aikana, voivat osallistua – viran täyttämiseksi vakinaisilla tai toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevilla virkamiehillä. Onko tämä oikeuskäytäntö ristiriidassa [puitesopimuksen] 5 lausekkeen kanssa, ottaen huomioon, että kaikille avoin valintamenettely ja sen läpäiseminen eivät ole seuraamus, joka täyttää direktiivissä säädetyt vaatimukset, kuten unionin tuomioistuin on katsonut asiassa 2.6.2021 antamassaan määräyksessä [(SUSH ja CGT Sanidad de Madrid, C-103/19, EU:C:2021:460)]?

4) Jos [kolmanteen] kysymykseen vastataan myöntävästi eikä Tribunal Supremon oikeuskäytännössä määrätä muista tehokkaista seuraamuksista peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöstä tai tilapäisen työsopimuksen sääntöjenvastaisesta jatkamisesta, onko se, että oikeuskäytännössä ei määrätä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tai tilapäisen työsopimuksen, jota on jatkettu sääntöjenvastaisesti, muuntamisesta toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi, ristiriidassa [puitesopimuksen] 5 lausekkeen kanssa, kuten unionin tuomioistuin on katsonut 30.9.2020 [(Câmara Municipal de Gondomar, C-135/20, EU:C:2020:760)] antamassaan määräyksessä?

5) Jos [puitesopimuksen] 5 lausekkeen täytäntöönpanemiseksi annettu lainsäädäntö on unionin oikeuden vastainen, koska siinä ei säädetä mistään erityisestä seuraamuksesta, jolla voitaisiin varmistaa kyseisen unionin määräyksen tavoitteiden noudattaminen ja lopettaa julkisen sektorin työntekijöiden epävarma tilanne, onko kansallisten oikeusviranomaisten päätettävä, että väärinkäytöksen kohteena oleva tilapäinen työsuhde muunnetaan pysyväksi työsuhteeksi, joka poikkeaa virkamiesten virkasuhteesta, mutta joka tarjoaa väärinkäytöksen kohteelle vakaan työsuhteen, jotta väärinkäytös ei jäisi seuraamuksitta ja vaarantaisi puitesopimuksen 5 lausekkeen tavoitteiden saavuttamista, vaikka kansallisessa lainsäädännössä ei säädettäisikään tällaisesta muuntamisesta, edellyttäen, että mainittua tilapäistä työsuhdetta on edeltänyt julkinen valintamenettely, joka on yhdenvertaisuuden, ansioperusteisuuden ja soveltuvuutta koskevien periaatteiden mukainen?”

Asia C-332/22.

24 HM on työskennellyt väliaikaisena virkamiehenä Katalonian oikeushallinnon palveluksessa 14.12.1984 alkaen. Hänen uransa oikeushallinnossa oli kestänyt yli 37 vuotta päivänä, jolloin pääasiassa kyseessä oleva menettely pantiin vireille asiassa C-332/22. Hänen työsuhteensa muodostui joukosta erilaisia nimityksiä ja työsopimuksia. HM on hoitanut yli 8 vuoden ajan lainkäyttö- ja hallintosihteerin tehtävää Juzgado de lo Penal nº 3 de Vilanova i la Geltrún (Vilanova i la Geltrún rikostuomioistuin nro 3, Espanja) palveluksessa.

25 VD on työskennellyt väliaikaisena virkamiehenä Katalonian oikeushallinnon palveluksessa 15.5.1991 alkaen. Kyseisen päivän ja 31.5.2012 välisellä ajanjaksolla hänellä on ollut nimityksiä erilaisten Barcelonan oikeuslaitoksen elimiin. Hänet nimitettiin 20.6.2012 väliaikaiseksi virkamieheksi Juzgado de lo Penal nº 3 de Barcelonan (Barcelonan rikostuomioistuin nro 3, Espanja) lainkäyttö- ja hallintoasiain osastolle (Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa). VD on hoitanut tätä avoinna olevaa tehtävää edellä mainitusta päivästä alkaen, eli yli 9 vuoden ajan.

26 Pääasioiden kantajat ovat esittäneet Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelonassa, joka on pyytänyt ennakkoratkaisua asian C-331/22 lisäksi myös asiassa C-332/22, että he ovat kaikkein näiden vuosien ajan työskennelleet Katalonian oikeushallinnon palveluksessa vastaavassa tilanteessa olevien virkamiesten kanssa täysin samoissa tehtävissä ja vastanneet tällä tavoin tarpeeseen, jota ei voida pitää tilapäisenä, kiireellisenä ja poikkeuksellisena vaan tavanomaisena, jatkuvana ja pysyvänä. Heidän mukaansa kyseessä olevan julkishallinnon on näin katsottava syyllistyneen puitesopimuksen 5 lausekkeen vastaisesti perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttöön. He katsovat, että koska Espanjan oikeudessa ei säädetä julkisen sektorin osalta toimenpiteestä, jolla tällaista väärinkäyttöä voitaisiin sanktioida, tällä sektorilla sovellettavana seuraamuksena pitäisi olla heidän työsuhteensa muuntaminen toistaiseksi voimassa olevaksi ja tämän pitäisi tapahtua joko virkamiesaseman saamisella tai toissijaisesti muuntamalla määräaikainen väärinkäytökseksi katsottava määräaikainen työsuhde virkamiesten asemaan rinnastettavaksi toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi. Vaihtoehtoisesti he vaativat, että kyseessä oleva hallinto tunnustaa heille oikeuden pysyä tehtävissä, joita he tällä hetkellä hoitavat, kyseisten tehtävien toimenhaltijoina. Lisäksi he vaativat 18 000 euron suuruisen tai muun asianmukaiseksi katsotun summan suorittamista seuraamuksena perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöstä, jonka kohteeksi he ovat joutuneet.

27 Pääasian vastaaja on sitä vastoin esittänyt, että kyseessä ei ole väärinkäyttö, koska tehtävät, joita pääasioiden valittajat ovat hoitaneet, on ilmoitettu lähes joka vuosi haettaviksi. Lisäksi se viittaa lakiin 20/2021, jonka perusteella pääasioiden valittajien tilanne on korjattavissa sääntöjenmukaiseksi.

28 Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 17 de Barcelona on tässä tilanteessa päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Ovatko toimenpiteet, jotka on hyväksytty Tribunal Supremon 26.9.2018 antamilla tuomioilla nro 1425/2018 ja nro 1426/2018, joissa omaksuttu kanta – eli se, että väärinkäytöksen kohteeksi joutunut julkishallinnon palveluksessa oleva työntekijä pidetään samassa väärinkäytöksenä pidettävässä epävarmassa palvelussuhteessa siihen saakka, kunnes työantajana oleva hallinto päättää, onko olemassa rakenteellinen [henkilöstö]tarve, ja aloittaa sitä vastaavat valintamenettelyt täyttääkseen paikan julkishallinnon palveluksessa olevilla

vakinaisilla työntekijöillä tai vakinaisilla virkamiehillä – on pysynyt voimassa tähän saakka (30.11.2021), [puitesopimuksen] 5 lausekkeessa vahvistettujen seuraamuksia koskevien vaatimusten mukaisia?

Vai onko niin, ettei tällaisia toimenpiteitä, jotka päinvastoin johtavat epävarmuuden ja suojattomuuden jatkumiseen, kunnes työnantajana oleva viranomainen sattumanvaraisesti päättää aloittaa valintamenettelyn täyttääkseen paikan julkisen sektorin vakinaisella työntekijällä menettelyn lopputuloksen ollessa epävarma (sillä nämä menettelyt ovat avoimia myös hakijoille, jotka eivät ole olleet tällaisen väärinkäytöksen kohteena), voida pitää [puitesopimuksen] 5 lausekkeessa tarkoitettuina ennalta ehkäisevinä toimenpiteinä eikä toimenpiteinä, joilla taataan sen tavoitteiden saavuttaminen?

2) Kun kansallinen tuomioistuin täyttääkseen velvoitteensa määrätä kaikissa tilanteissa seuraamus todetusta väärinkäytöksestä (seuraamus on ’välttämätön’ ja ’välitön’) tekee sen päätelmän, että unionin oikeuden mukaisen tulkinnan periaate ei anna mahdollisuutta taata direktiivin tehokasta vaikutusta ilman kansallisen lainsäädännön contra legem -tulkintaa juuri sen vuoksi, ettei jäsenvaltion kansalliseen oikeuteen ole otettu minkäänlaista seuraamusta [puitesopimuksen] 5 lausekkeen soveltamiseksi julkisella sektorilla, onko sen sovellettava näkökohtia, jotka on muotoiltu 17.4.2018 annetussa tuomiossa Egenberger [(C-414/16, EU:C:2018:257)] tai 15.4.2008 annetussa tuomiossa Impact [(C-268/06, EU:C:2008:223)], jolloin Euroopan unionin perusoikeuskirjan [(jäljempänä perusoikeuskirja)] 21 ja 47 artikla antaisivat mahdollisuuden sellaisten kansallisen oikeuden säännösten soveltamatta jättämiseen, joilla estetään direktiivin [1999/70] täyden tehokkuuden takaamisen, vaikka ne olisivat perustuslain tasoisia?

Onko tällaisen tuomioistuimen tämän johdosta muunnettava väärinkäytöksenä pidettävä määräaikainen palvelussuhde toistaiseksi voimassa olevaksi palvelussuhteeksi, joka on samanlainen tai samankaltainen kuin vastaavassa tilanteessa olevien vakinaisten virkamiesten, jolloin väärinkäytöksen kohteen työllisyystilanne vakiintuu, jotta estetään se, että tämä väärinkäytös jää ilman seuraamuksia, ja se, että [puitesopimuksen] 5 lausekkeen tavoitteita ja tehokasta vaikutusta horjutetaan, vaikka kansallisessa lainsäädännössä ja Tribunal Supremon oikeuskäytännössä kielletään tällainen muuntaminen tai se voisi olla [perustuslain] vastainen?

3) Kun otetaan huomioon unionin tuomioistuimen 25.10.2018 antama tuomio [(Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859)] ja 13.1.2022 antama tuomio MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (C-282/19, EU:C:2022:3), onko puitesopimuksen 5 lauseke esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa jätetään tietyt julkishallinnon palveluksessa olevat työntekijät sellaisten oikeussääntöjen soveltamisalan ulkopuolelle, joilla määrätään seuraamuksia perättäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäytöstä, jos kansallisessa oikeusjärjestyksessä ei ole olemassa mitään muuta tehokasta toimenpidettä, jolla määrättäisiin seuraamuksia kyseisestä väärinkäytöstä, eikä Espanjan lainsäädännössä ole muutenkaan otettu käyttöön toimenpidettä, jolla määrättäisiin väärinkäytöksestä julkisella sektorilla seuraamus, jota voidaan soveltaa palvelukseen otettuun tilapäiseen henkilöstöön?

Velvoittaako tämä unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö ja unionin vastaavuusperiaate siis muuntamaan julkishallinnon palveluksessa olevat määräaikaiset työntekijät, joihin väärinkäytös on kohdistunut, julkishallinnon palveluksessa oleviksi vakinaisiksi työntekijöiksi tai vakinaisiksi virkamiehiksi, joihin sovelletaan samoja palvelussuhteen irtisanomis- ja lakkaamisperusteita kuin viimeksi mainittuihin, kun yksityisellä sektorilla [työntekijöihin sovellettavista säännöistä annetun lain] 15 §:ssä velvoitetaan muuntamaan määräaikaisten

työntekijöiden palvelussuhde toistaiseksi voimassa olevaksi, jos he ovat työskennelleet 30 kuukauden ajanjaksolla 24 kuukautta yhtäjaksoisesti saman työnantajan palveluksessa, ja kun [lain 40/2015] 8[7] §:n [5] momentissa sallitaan kansallisen oikeuden perusteella se, että yritysten ja yksityisoikeudellisten yhteisöjen työntekijät, jotka siirtyvät julkisen sektorin palvelukseen, voivat hoitaa samoja tehtäviä kuin virkamiehet lakkautettavassa tehtävässä (a extinguir), jolloin heihin sovelletaan samoja palvelussuhteen päättämisperusteita kuin virkamiehiin?

4) Palvelussuhteen lakkaamiseen liittyvät edellytykset ja työsopimuksen päättämistä koskevat vaatimukset muodostavat ’työehdot’, jotka sisältyvät puitesopimuksen 4 lausekkeeseen, siten kuin unionin tuomioistuin on todennut 13.3.2014 antamassaan tuomiossa Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152, 27 ja 29 kohta) ja 14.9.2016 antamassaan tuomiossa de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, 30 ja 31 kohta).

   Siinä tapauksessa, että [kolmanteen] kysymykseen vastataan kieltävästi, unionin tuomioistuinta pyydetään ratkaisemaan, onko se, että väärinkäytöksen kohteena julkishallinnon palveluksessa olleen määräaikaisen henkilöstön työntekijät vakinaistetaan ja heihin sovelletaan samoja palvelussuhteen päättämis- ja irtisanomisperusteita kuin vakinaisiin virkamiehiin tai vastaavassa tilanteessa oleviin vakinaisiin työntekijöihin, ilman että he saisivat tätä asemaa, toimenpide, jota kansallisilla viranomaisilla on velvollisuus soveltaa [puitesopimuksen] 4 ja 5 lausekkeen ja kansallisen oikeuden unionin oikeuden mukaista tulkintaa koskevan periaatteen perusteella, koska kansallisessa lainsäädännössä evätään vakinaisen virkamiehen tai vakinaisen työntekijän asema vain henkilöiltä, jotka eivät täytä tiettyjä vaatimuksia, eikä näiden työntekijöiden vakinaistaminen edellä mainittujen edellytysten mukaisesti johda kyseisen aseman saamiseen?

5) Koska [työntekijöihin sovellettavista säännöistä annetun lain] 15 §:ssä vahvistetaan, että määräaikaisten sopimusten kesto voi olla enintään kaksi vuotta ja että tämän määräajan kuluttua tällaisen työvoiman tarve ei enää ole väliaikainen eikä poikkeuksellinen vaan tavanomainen ja jatkuva, yksityisen sektorin työnantajat velvoitetaan muuntamaan määräaikainen työsuhde toistaiseksi voimassa olevaksi ja koska [EBEP]in 10 §:ssä velvoitetaan julkinen sektori sisällyttämään väliaikaisten virkamiesten tai sopimusperusteisen henkilöstön hoitamat avoimet tehtävät sen varanhoitovuoden julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan hakuilmoitukseen, jonka aikana heidät nimitetään, tai jos tämä ei ole mahdollista, seuraavan varainhoitovuoden ilmoitukseen täyttääkseen kyseisen tehtävän virkamiehellä (siis korkeintaan kahden vuoden kuluessa),

   onko katsottava, että kyseessä on perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö julkisella sektorilla siitä hetkestä lukien, jona työnantajana oleva viranomainen ei ole täyttänyt julkishallinnon palveluksessa olevan määräaikaisen työntekijän hoitamaa tehtävää vakinaisella työntekijällä tai vakinaisella virkamiehellä kansallisen lainsäädännön mukaisessa määräajassa eli sisällyttämällä se julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen korkeintaan kahden vuoden kuluessa väliaikaisen virkamiehen tai määräaikaisen sopimussuhteisen työntekijän nimittämisestä lukien, jolloin se on velvollinen päättämään työsuhteen ja panemaan täytäntöön julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevan haun EBEPin 70 §:ssä määrätyssä korkeintaan kolmen vuoden määräajassa?

6) Onko [laki 20/2021] muun muassa [perusoikeuskirjan] 49 artiklassa vahvistettujen laillisuutta ja rangaistusten taannehtivuuskieltoa koskevien unionin periaatteiden vastainen, kun siinä on säädetty seuraamuksena määräaikaisten sopimusten väärinkäytöstä valintamenettelyissä, joita sovelletaan, vaikka teot tai laiminlyönnit (väärinkäyttö), joista rikkominen muodostuu, tapahtuivat ja niistä ilmoitettiin (useita vuosia) ennen lain 20/2021 hyväksymistä?

7) Kun [laissa 20/2021] säädetään seuraamukseksi valintamenettelyjen aloittaminen ja korvauksen maksaminen vain niille väärinkäytöksen kohteeksi joutuneille henkilöille, jotka eivät läpäise kyseistä valintamenettelyä, rikotaanko sillä [puitesopimuksen] 5 lauseketta ja [direktiiviä 1999/70], kun siinä ei säädetä seuraamuksia väärinkäytöksistä, jotka ovat kohdistuneet julkisen sektorin määräaikaisiin työntekijöihin, jotka ovat läpäisseet kyseisen valintamenettelyn, siitä huolimatta, että seuraamus on aina määrättävä eikä kyseisen valintamenettelyn läpäiseminen ole seuraamus, joka täyttää direktiivin vaatimukset, kuten unionin tuomioistuin on todennut 2.6.2021 antamassaan määräyksessä [SUSH ja CGT Sanidad de Madrid (C-103/19, EU:C:2021:460)]?

   Toisin sanoen, kun lain [20/2021] nojalla myönnetään korvaus vain henkilöstölle, joka on joutunut väärinkäytöksen kohteeksi ja joka ei läpäise valintamenettelyä, mutta suljetaan tämän oikeuden ulkopuolelle työntekijät, jotka ovat joutuneet väärinkäytöksen kohteeksi ja saaneet myöhemmin vakinaisessa palvelussuhteessa olevan työntekijän aseman tällaisten valintamenettelyjen perusteella, onko se ristiriidassa [direktiivin 1999/70] ja erityisesti 2.6.2021 annetun unionin tuomioistuimen määräyksen [(SUSH ja CGT Sanidad de Madrid (C-103/19, EU:C:2021:460)] 45 kohdan kanssa, jossa todetaan, että vaikka avointen valintamenettelyjen järjestäminen julkisen sektorin työntekijöille, jotka on nimitetty väärinkäytöksen perusteella perättäisiin määräaikaisiin työsuhteisiin, antaa viimeksi mainituille mahdollisuuden pysyvään ja vakituiseen työpaikkaan ja näin ollen pääsyn vakinaisen henkilöstön asemaan, tämä ei kuitenkaan vapauta jäsenvaltioita velvoitteesta säätää toimenpiteestä, jolla kyetään määräämään riittävä seuraamus perättäisten määräaikaisten työsopimusten ja työsuhteiden väärinkäytöstä?

8) Kun laissa [20/2021] vahvistetaan, että valintamenettelyt määräaikaisten palvelussuhteiden vähentämiseksi julkisella sektorilla on toimitettava kolmen vuoden kuluessa, viimeistään 31.12.2024 mennessä, ja siinä vahvistetaan seuraamukseksi korvaus, joka on saatavissa sillä hetkellä, jona väärinkäytöksen kohde irtisanotaan, rikotaanko sillä puitesopimuksen 5 lauseketta 9.2.2017 annetun unionin tuomioistuimen määräyksen [Rodrigo Sanz (C-44[3]/16, EU:C:2017:109)], 14.12.2016 annetun unionin tuomioistuimen tuomion [Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679)] tai 21.11.2018 annetun tuomion [de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936)] valossa, koska sillä jatketaan tai pitkitetään väärinkäytöksen kohteena olevaan työntekijään kohdistuvaa väärinkäytöstä sekä tämän suojattomuutta ja epävarmuutta työpaikasta ja siten heikennetään direktiivin [1999/70] tehokasta vaikutusta siihen saakka, kunnes kyseinen työntekijä lopulta irtisanotaan ja hän voi saada mainitun korvauksen?

9) Onko [laki 20/2021] ristiriidassa vastaavuusperiaatteen kanssa siltä osin, kuin sillä on [direktiivin 1999/70] täytäntöönpanon yhteydessä myönnetty oikeuksia, jotka ovat vähäisempiä kuin kansallisen lainsäädännön mukaiset oikeudet,

   – kun [lailla 11/2020], jolla muutetaan lain 40/2015 87 §:n 5 momenttia, sallitaan kansallisen oikeuden mukaisesti se, että yksityisten yritysten työntekijät voivat siirtyä julkiselle sektorille lakkautettavaan tehtävään (a extinguir) hoitamaan samoja tehtäviä kuin

vakinaiset virkamiehet samoin työsuhteen päättämisperustein kuin vakinaiset virkamiehet, vaikka he eivät ole läpäisseet valintamenettelyä, kun puolestaan [lailla 20/2021] ei unionin oikeutta sovellettaessa sallita sitä, että julkisen sektorin työntekijät, jotka on valittu sellaisten menettelyjen mukaisesti, joissa sovelletaan yhdenvertaisuusperiaatetta, julkisuusperiaatetta ja vapaan kilpailun periaatetta, jatkavat samoissa tehtävissä kuin vakinaiset virkamiehet samoin työsuhteen päättämisperustein kuin vakinaiset virkamiehet

– työntekijöihin sovellettavista säännöistä annetun lain 15 §:ssä, sellaisena kuin se on muutettuna 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995 [(Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654)] eli ennen direktiivin 1999/70 hyväksymistä, sallitaan kansallisen lainsäädännön mukaisesti sellaisten yksityisen sektorin työntekijöiden, jotka ovat työskennelleet yli kahden vuoden ajan saman työnantajan palveluksessa, työsuhteen muuntaminen toistaiseksi voimassa olevaksi, kun taas unionin oikeutta sovellettaessa julkisen sektorin työntekijöille, jotka ovat joutuneet väärinkäytöksen kohteiksi, suoritetaan vain 20 päiväpalkan suuruinen korvaus kultakin palvelusvuodelta, kuitenkin enintään 12 kuukauden palkkaa vastaava määrä, eikä heidän työsuhteensa muuntaminen toistaiseksi voimassa olevaksi ole sallittua

– [lain 40/2015] 32 §:ssä ja sitä seuraavissa pykälissä vahvistetaan täyden korvauksen periaate, jonka mukaan hallintoviranomaiset ovat velvollisia korvaamaan kaikki vahingot, joita sen menettelystä on aiheutunut väärinkäytösten kohteille, kun taas unionin oikeutta sovellettaessa väärinkäytöksen kohteille suoritettavaa korvausta rajoitetaan lähtökohtaisesti sekä määrällisesti (20 päiväpalkan suuruinen korvaus palvelusvuotta kohti) että ajallisesti (enintään 12 kuukauden palkkaa vastaava määrä)?

10) Kun [laissa 20/2021] vahvistetaan ainoaksi tosiasialliseksi seuraamukseksi 20 päiväpalkan suuruinen korvaus palvelusvuotta kohti sellaisille väärinkäytöksen kohteille, jotka eivät ole läpäisseet valintamenettelyä, rikotaanko sillä unionin tuomioistuimen 7.3.2018 antamallaan tuomiolla Santoro [(C-494/16, EU:C:2018:166)] vakiinnuttamaa oikeuskäytäntöä, jonka mukaan julkisella sektorilla korvaus ei riitä täyttämään direktiivin vaatimuksia, vaan siihen on liityttävä muita tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia seuraamuksia?

11) Kun [laissa 20/2021] vahvistetaan väärinkäytöksen kohteille, jotka eivät ole läpäisseet valintamenettelyä, 20 päiväpalkan suuruinen korvaus palvelusvuotta kohti, kuitenkin enintään 12 kuukauden palkka, loukataanko sillä riittävää ja täyttä korvausta koskevaa unionin periaatetta ja suhteellisuusperiaatetta, kun sen ulkopuolelle jätetään ansionmenetyksen korvaaminen ja muut hyvitykset ja korvaukset, kuten esimerkiksi mahdollisuuden menettämiseen perustuva korvaus (käsite, jota unionin tuomioistuin käyttää [7.3.208 antamassaan tuomiossa Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166)]; se, että on mahdotonta saada vakinaisen työntekijän asema, koska valintamenettelyjä ei toimiteta kansallisessa lainsäädännössä vahvistetussa määräajassa tai asianomaista henkilöä ei voida ylentää tai hän ei voi edetä urallaan; aineeton vahinko, joka johtuu epävarmaan työllisyystilanteeseen liittyvästä suojan puuttumisesta; tietyt ikään ja sukupuoleen liittyvät ominaisuudet täyttävän (esimerkiksi yli 50-vuotiaat naiset) väärinkäytöksen kohteen irtisanominen olosuhteissa, joissa ei ole olemassa vaihtoehtoisia työmarkkinoita, tai vanhuuseläkkeiden pienentyminen?

12) Kun [laissa 20/2021] vahvistetaan korvaus, jonka enimmäismäärä on 20 päiväpalkkaa palvelusvuotta kohti ja enintään 12 kuukauden palkka, onko se unionin lainsäädännön vastainen 2.8.1993 annetun unionin tuomioistuimen tuomion [Marshall (C-271/91, EU:C:1993:335)], ja 17.12.2015 annetun unionin tuomioistuimen tuomion C-407/14, [Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831)], valossa, sillä niiden mukaan unionin oikeus on esteenä sille, että henkilölle irtisanomisesta aiheutuneesta vahingosta maksettavalle korvaukselle asetettaisiin etukäteen yläraja?”

Asian käsittelyn vaiheet unionin tuomioistuimessa

29 Asiat C-331/22 ja C-332/22 yhdistettiin 19.9.2023 annetulla päätöksellä tuomion antamista varten unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 54 artiklan 1 kohdan mukaisesti.

Unionin tuomioistuimen toimivalta ja ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottaminen

30 Pääasian vastaajat ja Espanjan hallitus katsovat ensiksikin, ettei unionin tuomioistuin ole toimivaltainen vastaamaan ennakkoratkaisupyyntöihin, koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on niissä pyytänyt unionin tuomioistuinta tulkitsemaan laissa 20/2021 säädettyjä seuraamuksia ja lausumaan siitä, ovatko ne puitesopimuksen mukaisia. Espanjan hallituksen mukaan pyynnöt merkitsisivät sitä, että unionin tuomioistuin joutuisi antamaan yleisluontoisen lausunnon väliaikaisen virkamiehen käsitteestä sellaisena kuin siitä on säädetty Espanjan oikeudessa.

31 Toiseksi pääasian vastaajat ja Espanjan hallitus esittävät, että ennakkoratkaisupyynnöissä on ylitetty pääasioissa kyseessä olevien riitojen kohde, koska ne kohdistuvat lakiin 20/2021 sisällytettyihin toimenpiteisiin tai Tribunal Supremon oikeuskäytäntöön, ja tuodaan näin esiin luonteeltaan hypoteettinen ongelma.

32 Vastaajien mukaan pääasian kantajat ovat näet vaatineet yksinomaan, että heidän määräaikainen työsuhteensa katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi, eikä vaatimuksia ole perustettu näihin toimienpiteisiin tai tähän oikeuskäytäntöön. Esimerkiksi ne mainitsevat ensinnäkin lain 20/2021 2 §:ssä säädetyn korvauksen, joka maksetaan työsuhteen päättyessä, mikäli hakija on epäonnistunut valintamenettelyssä, toiseksi osallistumisen tähän valintamenettelyyn keinona saada vakinainen työpaikka tai Tribunal Supremon oikeuskäytännössä vahvistetun toimenpiteen, jonka mukaan työpaikka säilytetään aina siihen saakka, kunnes sitä koskeva valintamenettely on järjestetty ja saatettu päätökseen, ja katsovat, että niitä on pidettävä toimenpiteinä, jotka eivät ole pääasioissa kyseessä olevien riitojen kohteena ja joilla ei näin ole minkäänlaista merkitystä niiden ratkaisun kannalta.

33 Tämän osalta on muistettava, että SEUT 267 artiklassa vahvistettu yhteistyöjärjestelmä perustuu kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen tehtävien selkeään jakoon. Kyseiseen artiklaan perustuvassa menettelyssä kansallisten säännösten tulkinta kuuluu jäsenvaltioiden tuomioistuimille eikä unionin tuomioistuimelle, eikä tämän tehtävänä ole lausua kansallisten oikeussääntöjen yhteensoveltuvuudesta unionin oikeuden säännösten ja määräysten kanssa. Unionin tuomioistuimella on sen sijaan toimivalta esittää kansalliselle tuomioistuimelle kaikki sellaiset unionin oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, joiden avulla tämä voi arvioida kansallisten oikeussääntöjen yhteensoveltuvuutta unionin oikeuden kanssa (tuomio 25.10.2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 Tämän osalta on muistettava, että SEUT 267 artiklalla käyttöön otetussa unionin tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten välisessä yhteistyössä yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen unionin tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Jos siis esitetyt kysymykset koskevat unionin oikeuden tulkintaa, unionin tuomioistuimella on lähtökohtaisesti velvollisuus vastata niihin (tuomio 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

35 Tästä seuraa, että unionin oikeutta koskevilla kysymyksillä oletetaan olevan merkitystä asian ratkaisemisen kannalta. Unionin tuomioistuin voi kieltäytyä ratkaisemasta kansallisen tuomioistuimen esittämän ennakkoratkaisukysymyksen ainoastaan silloin, jos on ilmeistä, että pyydetyllä unionin oikeuden säännösten ja määräysten 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 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

36 Vaikka käsiteltävässä tapauksessa onkin niin, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämien ennakkoratkaisukysymysten sanamuodon mukaan unionin tuomioistuinta pyydetään lausumaan kansallisten oikeussääntöjen ja kansallisessa oikeuskäytännössä vahvistettujen toimenpiteiden yhteensoveltuvuudesta unionin oikeuden kanssa, mikään ei kuitenkaan estä unionin tuomioistuinta antamasta hyödyllistä vastausta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle siten, että se esittää tälle unionin oikeuden tulkintaan liittyvät seikat, joiden avulla tämä voi itse arvioida kansallisen oikeuden yhteensoveltuvuutta unionin oikeuden kanssa (ks. tuomio 25.10.2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

37 Ennakkoratkaisupyynnöistä käy lisäksi selvästi ilmi, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin joutuu pääasioissa kyseessä olevia riitoja ratkaistessaan määrittämään ne kansalliset toimenpiteet, joilla perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttöä voidaan sanktioida direktiivin 1999/70 vaatimusten mukaisesti.

38 Ei siis voida pitää täysin ilmeisenä, ettei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen pyytämällä puitesopimuksen 5 lausekkeen tulkinnalla olisi mitään yhteyttä pääasioiden tosiseikkoihin tai kohteeseen tai että kysymyksillä, jotka koskevat edellä 32 kohdassa mainittuja kansallisia toimenpiteitä, joilla voidaan sanktioida direktiivin 1999/70 vaatimusten mukaisesti kyseessä olevien tilapäisten työsuhteiden väärinkäyttöä, tuotaisiin esiin hypoteettinen ongelma.

39 Asiassa C-332/22 esitetty kuudes kysymys koskee kuitenkin asiallisesti sitä, onko muun muassa perusoikeuskirjan 49 artiklassa vahvistettu rikosoikeudellisia säännöksiä koskeva laillisuusperiaate ja taannehtivuuden kielto esteenä lain 20/2021 kaltaisen kansallisen lainsäädännön soveltamiselle taannehtivasti, koska siinä säädetään tilapäisten työsuhteiden osuuden vähentämiseksi toimenpiteistä, jotka ovat vähemmän suotuisia perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön kohteena oleville työntekijöille kuin aiempi kansallinen lainsäädäntö.

40 On kuitenkin todettava, että rikosoikeudellisia säännöksiä koskevaa laillisuusperiaatetta ja taannehtivuuden kieltoa ei voida soveltaa tilanteessa, jossa kyseessä olevat kansalliset säännökset eivät ole rikosoikeudellisia, vaan kyseessä ovat säännökset, joissa on muotoiltu, kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on todennut, kiireellisiä toimenpiteitä, joilla pyritään rajoittamaan määräaikaisten työsuhteiden osuutta julkisella sektorilla ja joilla velvoitetaan tätä silmällä pitäen ja tiettyjen edellytysten täyttyessä asianomainen julkishallinto järjestämään valintamenettelyjä tai maksamaan korvaus perättäisiin määräaikaisiin työsuhteisiin otetuille työntekijöille.

41 On siis selvää, että asiassa C-332/22 esitetyssä kuudennessa kysymyksessä pyydetyllä unionin oikeuden tulkinnalla ei ole minkäänlaista yhteyttä pääasian tosiseikkoihin tai kohteeseen. Edellä 35 kohdassa lainatun oikeuskäytännön mukaisesti tämä kysymys on siis jätettävä tutkimatta.

42 Edellä esitetystä seuraa yhtäältä, että unionin tuomioistuin on toimivaltainen ratkaisemaan ennakkoratkaisupyynnöt, ja toisaalta, että ennakkoratkaisupyynnöt voidaan asiassa C-332/22 esitettyä kuudetta kysymystä lukuun ottamatta ottaa tutkittaviksi.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Asiassa C-322/22 esitetty viides kysymys

43 Asiassa C-332/22 esittämällään viidennellä kysymyksellä, jota on syytä tarkastella ensin, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa vastauksen asialliseesti siihen, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käyttäminen julkisella sektorilla muuttuu väärinkäytöksi silloin, kun asianomainen julkishallinto ei noudata kansallisessa oikeudessa säädettyjä määräaikoja kyseessä olevan tilapäisen työntekijän hoitaman tehtävän täyttämiseksi, siksi, että näiden määräaikojen päätyttyä kyseisillä työsopimuksilla tai työsuhteilla katetaan väliaikaisten tarpeiden sijasta kyseisen hallinnon pysyviä ja jatkuvia henkilöstötarpeita.

44 Todettakoon tämän osalta, että puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan tämän sopimuksen tarkoituksena on laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

45 Puitesopimuksen 5 lausekkeen tarkoituksena on panna täytäntöön tämä päämäärä eli säännellä määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden perättäistä käyttöä, jota pidetään työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten mahdollisena alkusyynä, ottamalla käyttöön tietty määrä vähimmäissuojasäännöksiä, joilla pyritään estämään työntekijöiden aseman heikkeneminen (tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

46 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta velvoittaa siis jäsenvaltiot perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön vähintään yhden siinä luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä. Nämä kolme kyseisen 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 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

47 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 (tuomio 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

48 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa asetetaan näin jäsenvaltioille yleinen tavoite estää tällaiset väärinkäytökset mutta annetaan niiden valita keinot tämän tavoitteen saavuttamiseksi, kunhan niillä ei vaaranneta puitesopimuksen tavoitetta tai tehokasta vaikutusta (tuomio 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

49 Puitesopimuksen 5 lausekkeen sanamuodosta ja vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee kuitenkin, että kyseistä lauseketta sovelletaan ainoastaan silloin, kun on kyse perättäisistä määräaikaisista työsopimuksista tai työsuhteista, joten sopimus, joka on ensimmäinen tai ainoa määräaikainen työsopimus, ei kuulu puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan soveltamisalaan (tuomio 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

50 Asiassa C-332/22 esitetystä ennakkoratkaisupyynnöstä käy tässä tapauksessa ilmi, että työsuhteet pääasian kantajien ja asianomaisen julkishallinnon välillä ovat muodostuneet lukuisista perättäisistä nimityksistä ja/tai perättäin tehdyistä määräaikaisista sopimuksista. Ellei selvityksistä, jotka ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tehtävä, muuta johdu, on siis katsottava, että puitesopimuksen 5 lauseketta voidaan soveltaa tässä pääasiassa kyseessä oleviin tilanteisiin.

51 On lisäksi muistettava, että työntekijän tilapäinen korvaaminen sijaisella työnantajan väliaikaisten henkilöstötarpeiden tyydyttämiseksi voi lähtökohtaisesti olla kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 72 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

52 Todettakoon tämän osalta ensimmäiseksi unionin tuomioistuimen täsmentäneen, ettei hyväksyttävänä voida pitää sitä, että määräaikaisia työsopimuksia voitaisiin uudistaa asianomaisen henkilöstön tavanomaisiin työhön kuuluvien tehtävien suorittamiseksi pysyvällä ja jatkuvalla tavalla kyseessä olevissa palveluissa (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 75 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

53 Määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden 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 työsuhteiden 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).

54 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan noudattaminen edellyttää siis, että konkreettisesti varmistetaan, että määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden perättäisellä 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).

55 Todettakoon toiseksi unionin tuomioistuimen katsoneen, että kansallisella toimenpiteellä, jossa säädetään sellaisten valintamenettelyjen järjestämistä asetetuissa määräajoissa, joiden tarkoituksena on täyttää määräaikaisten työntekijöiden väliaikaisesti hoitamat toimet lopullisesti, voidaan välttää se, että näiden työntekijöiden epävarma asema jatkuu, varmistamalla, että heidän hoitamansa toimet nopeasti täytetään pysyvästi (ks. tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 64 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

56 Näin ollen tällaisten menettelyjen järjestäminen asetetuissa määräajoissa on lähtökohtaisesti omiaan estämään perättäisten määräaikaisten työsopimusten ja työsuhteiden käytöstä johtuvat väärinkäytökset odotettaessa, että nämä toimet täytetään lopullisesti (tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 65 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

57 Unionin tuomioistuin on kuitenkin katsonut myös, että kansallinen lainsäädäntö, jossa säädetään sellaisten valintamenettelyjen järjestämisestä, joiden tarkoituksena on täyttää määräaikaisten työntekijöiden väliaikaisesti hoitamat toimet lopullisesti, sekä tätä varten asetetuista täsmällisistä määräajoista mutta jonka avulla ei voida varmistaa, että tällaisia menettelyjä todella järjestetään, ei kuitenkaan ole omiaan estämään sitä, että asianomainen työnantaja käyttää väärin perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita (tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 67 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

58 Tässä yhteydessä on muistettava, 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 (ks. tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 50 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

59 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on siis arvioitava, missä määrin kansallisen oikeuden merkityksellisten säännösten soveltamisedellytykset ja tosiasiallinen täytäntöönpano muodostavat riittävän toimenpiteen sen estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi siitä, että perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita käytetään väärin (ks. tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

60 Unionin tuomioistuin voi kuitenkin ennakkoratkaisupyyntöä käsitellessään tehdä täsmennyksiä ohjatakseen ennakkoratkaisua pyytäneiden tuomioistuinten arviointia asiassa (tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

61 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tarkentaa, että Espanjan lainsäädännössä on sääntöjä, joiden perusteella voidaan katsoa, että perättäisten työsopimusten tai työsuhteiden käyttö muuttuu väärinkäytöksi silloin, kun tällaiset työsopimukset tai työsuhteet ovat yli kahden vuoden mittaisia, siitä syystä, että tällaisessa tapauksessa kyseisillä työsopimuksilla tai työsuhteilla katetaan asianomaisen työnantajan väliaikaisten tarpeiden sijasta sen pysyviä ja jatkuvia tarpeita. Julkisen sektorin työntekijöiden osalta EBEPin 10 §:n 4 momentissa säädetään tämän kansallisen tuomioistuimen mukaan, että väliaikaisilla virkamiehillä täytetyt avoimet tehtävät sisällytetään julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan hakuun, jotta ne voitaisiin täyttää virkamiehillä vähintään kahden vuoden kuluessa asianomaisen väliaikaisen virkamiehen nimittämisestä. Lisäksi se tuo esiin sen, että EBEPin 70 §:n mukaan hallinnon tehtävänä on päättää nämä määräaikaiset työsopimukset tai työsuhteet panemalla toimeen avoimia julkisia työpaikkoja koskevat haut määräajassa, joka ei saa ylittää kolmea vuotta.

62 Ellei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suorittamista selvityksistä muuta ilmene, on katsottava, ettei EBEPin 10 §:n kaltaisella kansallisella säännöksellä ole säädetty yleisestä ja abstraktista luvasta käyttää perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita vaan rajoitetaan tällaisten sopimusten tekeminen tilanteisiin, joissa on kyse väliaikaisten tarpeiden tyydyttämisestä.

63 Lisäksi edellä 61 kohdassa tarkasteltuihin kansallisiin säännöksiin on asiassa C-332/22 esitetyn ennakkoratkaisupyynnön mukaan otettu myös puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan b ja c alakohdassa tarkoitetut toimenpiteet eli määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskestoa koskevat rajat sekä niiden uudistamisten enimmäismäärä, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava.

64 Asiassa C-332/22 esitetystä ennakkoratkaisupyynnöstä käy kuitenkin ilmi myös, että tässä tapauksessa pääasioiden kantajien perättäisillä nimityksillä ja/tai heidän tekemillään perättäisillä sopimuksilla ei vastattu Katalonian oikeushallinnon vain väliaikaisiin vaan tämän hallinnon pysyviin ja jatkuviin henkilöstötarpeisiin. Ennakkoratkaisupyynnöstä käy näet ilmi, että kanteiden nostamishetkellä kantajat olivat olleet kyseisen hallinnon palveluksessa yhtäjaksoisesti yli 37 tai 17 vuoden ajan ja että he olivat suorittaneet tehtäviä, jotka kuuluvat vakinaisen henkilöstön tavanomaisiin tehtäviin. Lisäksi on todettava, että edellä 61 kohdassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö johtaisi vaaraan perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöstä, ellei laillista velvoitetta täyttää väliaikaisten virkamiesten tilapäisesti hoitamat tehtävät noudatettaisi asetetussa määräajassa. Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmi käyvien tosiseikkojen perusteella voidaan katsoa, että tämä vaara on tässä tapauksessa toteutunut.

65 Edellä tarkasteltujen näkökohtien perusteella asiassa C-332/22 esitettyyn viidenteen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käyttäminen julkisella sektorilla muuttuu väärinkäytöksi silloin, kun asianomainen julkishallinto ei noudata kansallisessa oikeudessa säädettyjä määräaikoja kyseessä olevan tilapäisen työntekijän hoitaman tehtävän täyttämiseksi, koska tällaisessa tilanteessa kyseisillä työsopimuksilla tai työsuhteilla katetaan väliaikaisten tarpeiden sijasta kyseisen hallinnon pysyviä ja jatkuvia henkilöstötarpeita.

Asiassa C-331/22 esitetyt ensimmäinen ja kolmas kysymys sekä asiassa C-332/22 esitetyt ensimmäinen ja seitsemäs–kahdestoista kysymys

66 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiassa C-331/22 esittämät ensimmäinen ja kolmas kysymys sekä asiassa C-332/22 esittämät ensimmäinen ja seitsemäs–kahdestoista kysymys, joita on syytä tarkastella yhdessä ja toiseksi, koskevat asiallisesti sitä, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava vastaavuusperiaatteen ja suhteellisuusperiaatteen sekä sen periaatteen, jonka mukaan vahingosta on maksettava täysi korvaus, kannalta arvioituna siten, että se on esteenä kansalliselle oikeuskäytännölle ja lainsäädännölle, joilla on otettu käyttöön perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöstä määrättävinä seuraamuksina se, että asianomainen työntekijä pysytetään tehtävässään aina siihen saakka, kunnes palvelukseen ottava hallinto saa valintamenettelyt järjestettyä ja päätettyä, sekä se, että tällaiset menettelyt järjestetään, ja rahamääräinen korvaus, jolle on vahvistettu kaksitasoinen enimmäismäärä ja joka myönnetään vain valintamenettelyssä epäonnistuneelle työntekijälle.

67 Tämän osalta on muistettava, että 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 ennaltaehkäiseviä, jotta niillä voidaan taata puitesopimuksen mukaisesti annettujen sääntöjen täysi tehokkuus (tuomio 13.1.2022, MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, 81 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

68 Vaikka asiaa koskevien unionin säännösten puuttuessa tällaisten sääntöjen yksityiskohtaiset täytäntöönpanosäännökset annetaan jäsenvaltioiden menettelyllistä autonomiaa koskevan periaatteen nojalla kunkin jäsenvaltion sisäisessä oikeusjärjestyksessä, ne eivät kuitenkaan saa olla epäedullisempia kuin säännökset, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäisiä tilanteita (vastaavuusperiaate), eivätkä ne saa olla sellaisia, että unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa (tehokkuusperiaate) (tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 47 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

69 Unionin tuomioistuin on lisäksi täsmentänyt, että 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 sanamuodonkin mukaan jäsenvaltioiden on näet ”toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat jatkuvasti taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen” (tuomio 13.1.2022, MIUR ja Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, 84 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

70 On myös muistettava, kuten edellä 58 kohdassa on todettu, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole lausua kansallisen lainsäädännön ja oikeuskäytännön tulkinnasta, sillä tämä tehtävä kuuluu toimivaltaisille kansallisille tuomioistuimille, joiden on määritettävä, täyttävätkö sovellettava kansallinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö puitesopimuksen 5 lausekkeen vaatimukset (ks. vastaavasti tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 50 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

71 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on siis arvioitava, missä määrin kansallisen oikeuden merkityksellisten säännösten soveltamisedellytykset ja tosiasiallinen täytäntöönpano merkitsevät sitä, että tämä lainsäädäntö muodostaa riittävän toimenpiteen sen estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi siitä, että perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita käytetään väärin (ks. vastaavasti tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

72 Kuten edellä 60 kohdassa lainatusta oikeuskäytännöstä ilmenee, unionin tuomioistuin voi kuitenkin ennakkoratkaisupyyntöä käsitellessään tehdä täsmennyksiä ohjatakseen ennakkoratkaisua pyytäneiden tuomioistuinten arviointia asiassa.

73 Käsiteltävässä tapauksessa ennakkoratkaisupyynnöistä käy ilmi ensiksikin, että Tribunal Supremon oikeuskäytännön mukaan, kun kyse on julkisen sektorin henkilöstön tilapäiseen käyttöön liittyvistä väärinkäytöksistä, väärinkäytöksen kohteena oleva julkisen sektorin työntekijä pysyttämistä tehtävässään siihen saakka, kunnes hallinto, jonka palveluksessa hän on, ensin määrittää, onko olemassa rakenteellinen henkilöstötarve, ja järjestää tämän johdosta tätä tehtävää koskevan valintamenettelyn, johon voivat osallistua myös sellaiset hakijat, joihin tällaista väärinkäytöstä ei ole kohdistunut, täyttääkseen asianomaisen tehtävän pysyvästi, ja saattaa sitten menettelyn päätökseen, on pidettävä tehokkaana toimenpiteenä seuraamusten määräämiseksi tällaisista tilanteista.

74 Toisekseen sellaisten työntekijöiden osalta, jotka on nimitetty ennen lain 20/2021 voimaantuloa, kuten pääasioissa kyseessä olevat henkilöt, tämän lain 2 §:ssä säädetään kahdesta toimenpiteestä, joilla sanktioidaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttöä, eli sellaisten valintamenettelyjen järjestämisestä, joihin voivat osallistua myös sellaiset hakijat, joihin tällaista väärinkäytöstä ei ole kohdistunut, sekä 20 päiväpalkan suuruisen korvauksen maksamisesta kultakin palvelusvuodelta, mikäli asianomainen työntekijä ei ole läpäissyt sen tehtävän täyttämiseksi järjestettyä valintamenettelyä, jota hän on tähän saakka hoitanut.

75 Todettakoon unionin tuomioistuimen täsmentäneen valintamenettelyjen järjestämisestä puitesopimuksen 5 lausekkeen mukaisena seuraamuksena, sellaisena kuin Espanjan oikeuskäytännössä on tätä sovellettu tai lain 20/2021 2 §:ssä on tästä säädetty, että vaikka se, että valintamenettelyjen järjestäminen tarjoaa työntekijöille, jotka on palkattu väärinkäyttöä merkitsevällä tavalla perättäisillä määräaikaisilla työsopimuksilla tai työsuhteilla, mahdollisuuden yrittää saada pysyvä työpaikka, koska he voivat lähtökohtaisesti osallistua näihin menettelyihin, ei voi vapauttaa jäsenvaltioita noudattamasta velvollisuutta säätää riittävästä toimenpiteestä asianmukaisten seuraamusten määräämiseksi perättäisten määräaikaisten työsopimusten ja työsuhteiden väärinkäytöstä. Tällaiset menettelyt, joiden lopputulos on lisäksi epävarma, ovat näet avoinna myös hakijoille, jotka eivät ole joutuneet tällaisen väärinkäytöksen kohteeksi (ks. vastaavasti tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 100 kohta).

76 Koska tällaisten menettelyjen järjestäminen on täysin riippumaton siitä, onko määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käyttö ollut luonteeltaan väärinkäyttöä, se ei näin ollen sovellu asianmukaisten seuraamusten määräämiseen tällaisten työsuhteiden tai työsuhteiden väärinkäytöstä ja unionin oikeuden rikkomisen seurausten poistamiseen. Sen avulla ei siis näytä olevan mahdollista saavuttaa puitesopimuksen 5 lausekkeella tavoiteltua päämäärää (ks. vastaavasti tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 101 kohta).

77 Niiden edellä 75 ja 76 kohdassa lainatusta oikeuskäytännöstä ilmenevien näkökohtien mukaan, joita edellä 73 ja 74 kohdassa mainittu unionin tuomioistuimelle toimitettu aineisto huomioon ottaen voidaan soveltaa nyt käsiteltävässä asiassa, kansallisessa oikeuskäytännössä tai lain 20/2021 2 §:ssä tarkoitetulla valintamenettelyjen järjestämisellä – ellei niistä selvityksistä muuta johdu, jotka ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tehtävä – ei voida määrätä asianmukaista seuraamusta perättäisten toistaiseksi voimassa olevien määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöstä ja poistaa näin unionin oikeuden rikkomisen seurauksia.

78 Tässä yhteydessä on mainittava siitä, että asiassa C-332/22 esitetyssä ennakkoratkaisupyynnössä esiin tuodut näkökohdat eli se, että lain 20/2021 2 §:ssä tarkoitetut valintamenettelyt on saatettava päätökseen vahvistetussa määräajassa eli ennen 31.12.2024 ja että näissä menettelyissä otetaan huomioon asianomaisen työntekijän ansiot, eivät millään tavoin horjuta edellä 75 ja 76 kohdassa lainatun oikeuskäytännön merkityksellisyyttä asiassa.

79 Lain 20/2021 2 §:ssä tarkoitetun kaltaisen korvauksen myöntämisestä puitesopimuksen 5 lausekkeen mukaisena seuraamuksena todettakoon, että ennakkoratkaisupyynnön mukaan tämä korvaus on myönnettävä silloin, kun perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita irtisanotaan siitä syystä, että joku muu kuin tehtävää hoitanut työntekijä nimitetään siihen, mikä edellyttää joko sitä, että tämä työntekijä on osallistunut valintamenettelyyn ja epäonnistunut siinä tai että hän ei ole osallistunut siihen.

80 Unionin tuomioistuin on kuitenkin katsonut, että sopimuksen päättymiseen perustuvan korvauksen maksamisella ei voitu saavuttaa puitesopimuksen 5 lausekkeen tavoitetta, joka on perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai suhteiden käytöstä johtuvien väärinkäytösten ehkäiseminen. Tällainen korvauksen maksaminen vaikuttaa nimittäin olevan täysin riippumaton niistä seikoista, jotka koskevat määräaikaisten työsopimusten käytön sääntöjenmukaisuutta tai niiden väärinkäyttöä (tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 74 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

81 Lisäksi on huomattava, että kun lain 20/2021 2 §:ssä tarkoitetun kaltaiselle korvaukselle vahvistettu enimmäismäärä on kaksitasoinen, eli korvaus rajoitetaan 20 päiväpalkkaan kultakin palvelusvuodelta, eikä se saa kokonaisuutena ylittää 12 kuukauden palkkaa, sillä ei kyetä tarjoamaan hyvitystä, joka olisi oikeasuhteinen ja tehokas väärinkäyttötilanteissa, jotka ylittävät kestoltaan tietyn vuosimäärään, eikä asianmukaista ja täyttä korvausta tällaisesta väärinkäytöksestä aiheutuvista vahingoista.

82 Tämän osalta on muistettava, että aiheutuneen vahingon täysimääräistä korvausta koskeva periaate tai suhteellisuusperiaate eivät kumpikaan edellytä seuraamusluontoisen vahingonkorvauksen maksamista (tuomio 8.5.2019, Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

83 Näillä periaatteilla velvoitetaan näet jäsenvaltiot säätämään riittävästä korvauksesta, joka ylittää puhtaasti symbolisen korvauksen mutta jonka ei kuitenkaan tarvitse ylittää täysimääräistä korvausta (tuomio 8.5.2019, Rossato et Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

84 Edellä tarkasteltujen näkökohtien perusteella on katsottava, että kaksitasoista rahamääräistä korvausta, joka myönnetään yksinomaan sellaiselle työntekijälle, joka epäonnistuu valintamenettelyissä, ei voida pitää soveltuvana asianmukaisten seuraamusten määräämiseen

perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöstä ja unionin oikeuden rikkomisen seurausten poistamiseen, eikä täten vaikuta siltä, että sitä voitaisiin yksinään pitää toimenpiteenä, joka olisi riittävän tehokas ja varoittava, jotta sillä voidaan taata puitesopimuksen mukaisesti annettujen sääntöjen täysi tehokkuus edellä 67 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitetuin tavoin (ks. vastaavasti tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 75 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

85 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo asiassa C-332/22 esittämässään ensimmäisessä ja yhdeksännessä kysymyksessä, että niin Tribunal Supremon oikeuskäytäntö kuin lain 20/2021 2 §:ssä tarkoitetun korvauksen myöntäminenkin ovat vastoin unionin oikeuden vastaavuusperiaatetta ensiksikin siitä syystä, että Espanjan oikeudessa on säädetty, että silloin, kun julkinen kaupallinen yhteisö tai valtion yksityinen laitos muutetaan julkiseksi, sen henkilöstö – eli kansallisen oikeuden mukaan yksityisoikeudellisten oikeussääntöjen alaan kuuluvat työntekijät – voisi työskennellä virkamiehille varatuissa tehtävissä ilman näille kuuluvaa asemaa, ja näin tämä henkilöstö voitaisiin tietyin edellytyksin pysyttää julkisella sektorilla. Toiseksi se huomauttaa, että työntekijöihin sovellettavista säännöistä annetun lain 15 §:ssä säädettiin jo ennen direktiivin 1999/70 voimaantuloa saman työnantajan palveluksessa yli 24 kuukauden ajan olleiden määräaikaisten työntekijöiden vakinaistamisesta. Kolmanneksi se toteaa, että vaikka lailla 20/2021 käyttöön otettu korvausmekanismi onkin rajoittava, julkishallinnolla on julkista sektoria koskevan kansallisen lainsäädännön mukaisesti velvollisuus korvata täysimääräisesti niiden toiminnasta aiheutunut vahinko ja haitta. Lisäksi siviililaissa (Código civil) säädetään samanlaisista korvaussäännöksistä yksityisten välisen siviilioikeudellisen vastuun osalta.

86 Tässä yhteydessä on tuotava esiin, että vastaavuusperiaatteesta seuraa, että unionin oikeusjärjestyksessä vahvistettuihin oikeuksiin vetoavia henkilöitä ei ole lupa kohdella epäedullisemmin kuin luonteeltaan täysin kansallisiin oikeuksiin vetoavia henkilöitä (tuomio 7.3.2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, 39 kohta).

87 Jotta tätä periaatetta voitaisiin soveltaa, oikeuksien, joista kansallinen lainsäätäjä on säätänyt pannessaan täytäntöön direktiivin 1999/70, on vastattava kansallisessa oikeudessa voimassa olevia oikeuksia erityisesti kohteensa ja perusteidensa osalta (ks. vastaavasti tuomio 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 70 kohta ja määräys 18.1.2011, Berkizi-Nikolakaki, C-272/10, EU:C:2011:19, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

88 Lisäksi oikeuskäytännössä on vakiintuneesti todettu, että tilanteessa, jossa sekä kansallisen lainsäätäjän direktiivin 1999/70 puitteissa toteuttamilla toimenpiteillä seuraamusten määräämiseksi siitä, että julkisen sektorin työnantajat käyttävät väärin määräaikaisia työsopimuksia, että toimenpiteillä, joita tämä lainsäätäjä toteuttaa seuraamusten määräämiseksi siitä, että yksityisen sektorin työnantajat käyttävät väärin tällaisia työsopimuksia, pannaan toimeen unionin oikeutta, ei voida soveltaa vastaavuusperiaatetta. Kaikkien kyseessä olevien toimenpiteiden kohteena ovat näet tällaisessa tilanteessa unionin oikeusjärjestyksessä myönnetyt oikeudet (ks. vastaavasti tuomio 3.6.2021, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR ym. (Yliopistotutkijat), C-326/19, EU:C:2021:438, 70 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

89 Tässä yhteydessä on myös muistettava unionin tuomioistuimen todenneen, että puitesopimuksen 5 lausekkeessa ei itsessään kielletä sitä, että jäsenvaltio kohtelee eri tavalla perättäisten määräaikaisten työsuhteiden tai työsopimusten väärinkäyttötapauksia sen mukaan, onko työsopimukset tai työsuhteet tehty yksityisen vai julkisen sektorin työnantajan kanssa (tuomio 7.3.2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, 33 ja 42 kohta).

90 Käsiteltävässä tapauksessa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, jolla yksin on välittömät tiedot edellä 85 kohdassa tarkoitetuilla kansallisilla säännöksillä vahvistetuista oikeuksista, on selvitettävä, voidaanko vastaavuusperiaatetta soveltaa, ja jos voidaan, onko sitä noudatettu.

91 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiassa C-331/22 esittämään ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen sekä asiassa C-332/22 esittämään ensimmäiseen ja seitsemänteen–kahdenteentoista kysymykseen on edellä tarkasteltujen näkökohtien perusteella vastattava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava suhteellisuusperiaatteen sekä sen periaatteen, jonka mukaan vahingosta on maksettava täysi korvaus, kannalta arvioituna siten, että se on esteenä kansalliselle oikeuskäytännölle ja lainsäädännölle, joilla on otettu käyttöön perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöstä määrättävinä seuraamuksina se, että asianomainen työntekijä pysytetään tehtävässään aina siihen saakka, kunnes palvelukseen ottava hallinto saa valintamenettelyt järjestettyä ja päätettyä, sekä se, että tällaiset menettelyt järjestetään, ja rahamääräinen korvaus, jolle on vahvistettu kaksitasoinen enimmäismäärä ja joka myönnetään vain valintamenettelyssä epäonnistuneelle työntekijälle, kun nämä toimenpiteet eivät ole oikeasuhteisia eivätkä riittävän tehokkaita ja varoittavia 5 lausekkeen soveltamiseksi annettujen säännösten täyden tehokkuuden takaamiseksi.

Asiassa C-331/22 esitetyt toinen, neljäs ja viides kysymys sekä asiassa C-332/22 esitetyt toinen, kolmas ja neljäs kysymys

92 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiassa C-331/22 esittämät toinen, neljäs ja viides kysymys sekä asiassa C-332/22 esittämät toinen, kolmas ja neljäs kysymys, joita on syytä tarkastella yhdessä ja kolmanneksi, koskevat asiallisesti sitä, onko puitesopimuksen 4 ja 5 lauseketta tulkittava perusoikeuskirjan 21 ja 47 artiklan sekä vastaavuusperiaatteen kannalta tarkasteltuina siten, että koska kansallisessa oikeudessa ei ole toimenpiteitä, joilla kyettäisiin riittävällä tavalla ehkäisemään ja tarvittaessa määräämään 5 lausekkeen mukaisesti seuraamuksia perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöstä, tällaiset työsopimukset tai työsuhteet olisi muunnettava samanlaisiksi tai vastaaviksi toistaiseksi voimassa oleviksi työsopimuksiksi tai työsuhteiksi kuin ne, jotka sitovat virkamiehiä suhteessa hallintoon, ja näin siitäkin huolimatta, että tällainen muuntaminen on vastoin kansallisia säännöksiä ja oikeuskäytäntöä.

93 Aluksi on mainittava siitä, että ennakkoratkaisupyyntöjen mukaan pääasioiden kohteena on perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ennalta ehkäiseminen ja sanktiointi puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitetulla tavalla, koska näistä kysymyksistä ei käy ilmi mitään, minkä perusteella voitaisiin katsoa, että puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitettua syrjintäkiellon periaatetta pitäisi näissä asioissa soveltaa.

94 Edellä 35 kohdassa lainatun oikeuskäytännön mukaan syrjintäkiellon periaatetta koskevien 4 lausekkeen ja perusoikeuskirjan 21 artiklan tulkinnalla, jota ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on pyytänyt, ei ole mitään yhteyttä pääasioiden tosiseikkoihin tai kohteeseen, minkä vuoksi tällaista tulkintaratkaisua ei tarvitse antaa.

95 On kuitenkin niin, että vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että puitesopimuksen 5 lausekkeessa ei aseteta jäsenvaltioille velvollisuutta säätää määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi, eikä siinä myöskään määrätä – kuten edellä 67 kohdassa on todettu – erityisistä seuraamuksista sitä tilannetta varten, että väärinkäytöksiä todetaan tapahtuneen (ks. vastaavasti tuomio 7.4.2022, Ministero della Giustizia ym. (Italialaisten rauhantuomarien asema), C-236/20, EU:C:2022:263, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

96 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdasta käy kuitenkin ilmi, että jäsenvaltioilla on mahdollisuus osana niitä toimenpiteitä, joilla voidaan ehkäistä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttöä, muuntaa määräaikaiset työsopimukset tai työsuhteet toistaiseksi voimassa oleviksi, koska tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden aikaansaama työpaikan pysyvyys on olennainen osa työntekijöiden suojelua (ks. vastaavasti tuomio 8.5.2019, Rossato ja Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, 39 kohta).

97 Kansallisten viranomaisten on siis toteutettava oikeasuhteisia, tehokkaita ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen mukaisesti annettujen sääntöjen täyden tehokkuuden varmistamiseksi, ja näissä toimenpiteissä voidaan tätä varten säätää määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden muuntamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi. Jos perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita on käytetty väärin, jotakin toimenpidettä on kuitenkin voitava soveltaa asianmukaisten seuraamusten määräämiseksi tästä väärinkäytöstä ja tämän puitesopimuksen rikkomisen seurausten poistamiseksi (ks. tuomio 7.4.2022, Ministero della Giustizia ym. (Italialaisten rauhantuomarien asema), C-236/20, EU:C:2022:263, 61 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

98 Unionin tuomioistuin on näin katsonut, että jotta kansallista lainsäädäntöä, jossa julkisen sektorin osalta kielletään perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden muuntaminen toistaiseksi voimassa oleviksi, voitaisiin pitää puitesopimuksen mukaisena, kyseisen jäsenvaltion sisäisessä oikeusjärjestyksessä on oltava julkista sektoria koskevia muita tehokkaita toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi tällaisesta väärinkäytöstä (ks. vastaavasti tuomio 7.4.2022, Ministero della Giustizia ym. (Italialaisten rauhantuomarien asema), C-236/20, EU:C:2022:263, 62 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

99 Edellä esitetystä seuraa, että lainsäädäntöön, johon sisältyy pakottava sääntö, jonka mukaan määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttötapauksissa kyseiset työsopimukset tai työsuhteet muunnetaan toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi, voi sisältyä toimenpide, jolla määrätään tosiasiallisesti seuraamus tällaisesta väärinkäytöstä, ja tätä on pidettävä puitesopimuksen 5 lausekkeen mukaisena (tuomio 8.5.2019, Rossato ja Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

100 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan puitesopimuksen 5 lauseketta ei ole pantu asianmukaisesti täytäntöön Espanjan oikeusjärjestyksessä, koska siinä ei ole säädetty minkäänlaisesta tehokkaasta toimenpiteestä, jolla voitaisiin sanktioida perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttöä. Se tarkentaa edelleen, että perustuslain 23 artiklasta seuraa yhdessä EBEPin säännösten kanssa, että virkamiesasema on varattu henkilöille, jotka ovat läpäisseet tämän aseman hankkimiseksi järjestetyn valintamenettelyn, jossa noudatetaan yhdenvertaisuuden, julkisuuden, ansioperusteisuuden, soveltuvuuden ja vapaan kilpailun periaatteita. Pääasiassa kyseessä olevien perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden muuntaminen toistaiseksi voimassa olevaksi

työsuhteeksi, joka merkitsee virkamiesaseman saamista, toimenpiteenä, jolla sanktioidaan tällaisten perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttöä, saattaa olla sen mukaan muun muassa perustuslain vastaista. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo lisäksi, että tällainen muuntaminen on ristiriidassa myös Tribunal Supremon oikeuskäytännön kanssa.

101 Tässä yhteydessä on muistettava unionin tuomioistuimen todenneen, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta ei ole sisällöltään ehdoton ja riittävän täsmällinen, jotta yksityiset oikeussubjektit voisivat vedota siihen kansallisessa tuomioistuimessa. Tämän määräyksen mukaan jäsenvaltioiden harkintavallassa on nimittäin määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi toteuttaa yksi tai useampia kyseisessä lausekkeessa mainituista toimenpiteistä tai käyttää vastaavia olemassa olevia oikeudellisia toimenpiteitä samalla kun ne ottavat huomioon erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeet. Ei myöskään ole mahdollista määrittää riittävällä tavalla vähimmäissuojaa, joka olisi joka tapauksessa toteutettava puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan perusteella (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 64 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

102 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee kuitenkin, 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. Tämä yhdenmukaista tulkintaa koskeva velvollisuus koskee kansallisen oikeuden kaikkia – sekä ennen kyseessä olevan direktiivin voimaantuloa annettuja että sen voimaantulon jälkeen annettuja – säännöksiä (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 65 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

103 Kansallisen oikeuden unionin oikeuden mukaisen tulkinnan vaatimus on näet erottamaton osa EUT-sopimuksella luotua järjestelmää, sillä näin kansallinen tuomioistuin voi toimivaltansa rajoissa varmistaa unionin oikeuden täyden tehokkuuden, kun se ratkaisee käsiteltäväkseen saatetun asian (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 66 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

104 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 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 67 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

105 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 kyseessä olevan direktiivin täyden tehokkuuden ja päätyäkseen ratkaisuun, joka on direktiivillä tavoitellun päämäärän mukainen (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

106 Lisäksi unionin tuomioistuin on korostanut, että koska tehokkaan oikeussuojan periaate on unionin yleinen oikeusperiaate, joka on lisäksi tunnustettu perusoikeuskirjan 47 artiklassa, kansallisten tuomioistuinten on sellaisten toimenpiteiden puuttuessa, joilla direktiivi 1999/70 olisi saatettu asianmukaisesti osaksi Espanjan oikeutta, varmistettava se, että yksityiset oikeussubjektit saavat oikeussuojan, joka heille unionin oikeuden säännöksillä myönnetään, ja taattava näiden säännösten täysi vaikutus (ks. vastaavasti tuomio 22.12.2010, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, C-444/09 ja C-456/09, EU:C:2010:819, 75 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

107 Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on näin ollen siinä tapauksessa, että kyseessä on perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttö, mahdollisimman pitkälle tulkita ja soveltaa kansallisen oikeuden asiaa koskevia säännöksiä siten, että tästä väärinkäytöstä voidaan määrätä asianmukaisesti seuraamuksia ja poistaa unionin oikeuden rikkomisen seuraukset. Tässä yhteydessä kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida, voidaanko kansallisen oikeuden asiaa koskevia säännöksiä mahdollisesti tulkita puitesopimuksen 5 lausekkeen mukaisesti, jotta voidaan taata direktiivin 1999/70 täysi tehokkuus ja päätyä ratkaisuun, joka on direktiivillä tavoitellun päämäärän mukainen (ks. analogisesti tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 69 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

108 Unionin tuomioistuin on lisäksi katsonut, että unionin oikeuden mukaisen tulkinnan velvollisuus edellyttää kansallisilta tuomioistuimilta sitä, että ne tarvittaessa muuttavat vakiintunutta oikeuskäytäntöä, jos se perustuu sellaiseen kansallisen oikeuden tulkintaan, joka ei sovi yhteen direktiivin tavoitteiden kanssa. Niinpä kansallinen tuomioistuin ei muun muassa voi katsoa pätevästi, että sen on mahdoton tulkita kansallista säännöstä unionin oikeuden mukaisesti vain sen takia, että sille on tulkittaessa vakiintuneesti annettu merkitys, joka ei sovi yhteen unionin oikeuden kanssa (tuomio 3.6.2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, 86 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

109 Kaikesta edellä esitetystä seuraa ensiksikin, että siinä tapauksessa, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen olisi katsottava, ettei sisäisessä oikeusjärjestyksessä ole julkisen sektorin osalta tehokasta toimenpidettä asiassa kyseessä olevan kaltaisten perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi tällaisesta väärinkäytöstä, näiden sopimusten muuttaminen toistaiseksi voimassa olevaksi työsuhteeksi voi olla tällainen toimenpide.

110 Toisekseen, jos tällaisessa tapauksessa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin joutuisi lisäksi katsomaan, että Tribunal Supremon oikeuskäytäntö on esteenä tällaiselle muuntamiselle, ensin mainitun tuomioistuimen olisi sivuutettava tämä Tribunal Supremon oikeuskäytäntö, jos se perustuu sellaiseen perustuslain säännösten tulkintaan, joka ei ole yhteensoveltuva direktiivin 1999/70 tavoitteiden ja erityisesti puitesopimuksen 5 lausekkeen kanssa.

111 Todettakoon kolmanneksi, että tällaista muuntamista voidaan pitää toimenpiteenä, jolla voidaan tehokkaasti sanktioida perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäyttöä, kunhan se ei edellytä kansallisen oikeuden contra legem -tulkintaa.

112 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo tässä tapauksessa kuitenkin, että tällaiseksi puitesopimuksen 5 lausekkeen mukaiseksi seuraamukseksi voidaan katsoa pääasiassa kyseessä olevien perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden muuntaminen toistaiseksi voimassa oleviksi työsuhteiksi, joissa pääasian kantajiin kohdistuisivat samat sopimuksen

purkamis- ja irtisanomisperusteet kuin ne, joita sovelletaan virkamiehiin, ilman että he kuitenkaan saisivat varsinaista virkamiehen asemaa. Tämän kansallisen tuomioistuimen mukaan tällainen toimenpide ei edellyttäisi kansallisen oikeuden contra legem -tulkintaa.

113 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on asiassa C-332/22 esittämillään toisella, kolmannella ja neljännellä kysymyksellä halunnut vastauksen myös siihen, velvoittaako unionin oikeuden vastaavuusperiaate myöntämään julkisen sektorin määräaikaisille työntekijöille, joiden osalta määräaikaisia perättäisiä työsopimuksia tai työsuhteita on käytetty väärin, virkamiehen tai vakinaisen työntekijän asema, koska muun muassa työntekijöihin sovellettavista säännöistä annetun lain 15 §:ssä säädetään yksityisen sektorin osalta tällaisesta ratkaisusta.

114 Käsiteltävässä tapauksessa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, jolla yksin on välittömät tiedot kansallisilla säännöksillä vahvistetuista oikeuksista, on selvitettävä edellä 86–89 kohdassa lainatun oikeuskäytännön mukaisesti, voidaanko vastaavuusperiaatetta soveltaa, ja jos voidaan, onko sitä noudatettu.

115 Edellä tarkasteltujen näkökohtien perusteella asiassa C-331/22 esitettyihin toiseen, neljänteen ja viidenteen kysymykseen sekä asiassa C-332/22 esitettyihin toiseen, kolmanteen ja neljänteen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava perusoikeuskirjan 47 artiklan kannalta tarkasteltuna siten, että kun kansallisessa oikeudessa ei ole toimenpiteitä, joilla kyettäisiin riittävällä tavalla ehkäisemään ja tarvittaessa määräämään 5 lausekkeen mukaisesti seuraamuksia perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöstä, näiden työsopimusten tai työsuhteiden muuntamista toistaiseksi voimassa oleviksi työsopimuksiksi tai työsuhteiksi voidaan pitää tällaisena toimenpiteenä, kunhan tällainen muuntaminen ei edellytä kansallisen oikeuden contra legem -tulkintaa.

Oikeudenkäyntikulut

116 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevien asioiden käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kuudes jaosto) on ratkaissut asiat 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 5 lauseketta

on tulkittava siten, että

se ei ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käyttäminen julkisella sektorilla muuttuu väärinkäytöksi silloin, kun asianomainen julkishallinto ei noudata kansallisessa oikeudessa säädettyjä määräaikoja kyseessä olevan tilapäisen työntekijän hoitaman tehtävän täyttämiseksi, koska tällaisessa tilanteessa kyseisillä työsopimuksilla

tai työsuhteilla katetaan väliaikaisten tarpeiden sijasta kyseisen hallinnon pysyviä ja jatkuvia henkilöstötarpeita.

2) Määräaikaista työtä koskevan 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen, joka on direktiivin 1999/70 liitteenä, 5 lauseketta on tulkittava suhteellisuusperiaatteen ja sen periaatteen, jonka mukaan vahingosta on maksettava täysi korvaus, kannalta arvioituna

siten, että

se on esteenä kansalliselle oikeuskäytännölle ja lainsäädännölle, joilla on otettu käyttöön perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöstä määrättävinä seuraamuksina se, että asianomainen työntekijä pysytetään tehtävässään aina siihen saakka, kunnes palvelukseen ottava hallinto saa valintamenettelyt järjestettyä ja päätettyä, sekä se, että tällaiset menettelyt järjestetään, ja rahamääräinen korvaus, jolle on vahvistettu kaksitasoinen enimmäismäärä ja joka myönnetään vain valintamenettelyssä epäonnistuneelle työntekijälle, kun nämä toimenpiteet eivät ole oikeasuhteisia eivätkä riittävän tehokkaita ja varoittavia 5 lausekkeen soveltamiseksi annettujen säännösten täyden tehokkuuden takaamiseksi.

3) Määräaikaista työtä koskevan 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen, joka on direktiivin 1999/70 liitteenä, 5 lauseketta on tulkittava Euroopan unionin perusoikeuskirjan 47 artiklan kannalta tarkasteltuna

siten, että

kun kansallisessa oikeudessa ei ole toimenpiteitä, joilla kyettäisiin riittävällä tavalla ehkäisemään ja tarvittaessa määräämään 5 lausekkeen mukaisesti seuraamuksia perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöstä, näiden työsopimusten tai työsuhteiden muuntamista toistaiseksi voimassa oleviksi työsopimuksiksi tai työsuhteiksi voidaan pitää tällaisena toimenpiteenä, kunhan tällainen muuntaminen ei edellytä kansallisen oikeuden contra legem -tulkintaa.

Allekirjoitukset