Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (seitsemäs jaosto)

3 päivänä kesäkuuta 2021 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 1999/70/EY – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – 5 lauseke – Sovellettavuus – Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käsite – Julkisen sektorin määräaikaiset työsopimukset – Toimenpiteet perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön estämiseksi ja sanktioimiseksi – Käsite ”perustellut syyt” tällaisten sopimusten perusteena – Vastaavat oikeudelliset toimenpiteet – Velvollisuus tulkita kansallista oikeutta unionin oikeuden mukaisesti – Talouskriisi

Asiassa C-726/19,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Madridin itsehallintoalueen ylioikeus, Espanja) on esittänyt 23.9.2019 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 1.10.2019, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario

vastaan

JN,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (seitsemäs jaosto),

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

julkisasiamies: A. Rantos,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, edustajanaan L. Santiago Lara, letrada,

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

– Espanjan hallitus, asiamiehinään L. Aguilera Ruiz ja S. Jiménez García,

– Euroopan komissio, asiamiehinään N. Ruiz García, M. van Beek ja I. Galindo Martín,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 5 lausekkeen tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat yhtäältä Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (Madridin itsehallintoalueen maaseutu-, maatalous- ja elintarvikealan tutkimus- ja kehityskeskus, Espanja) (jäljempänä Imidra) ja toisaalta JN ja joka koskee Imidran ja JN:n välillä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen irtisanomista avoimen toimen täyttämiseksi.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 17 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”puitesopimuksessa käytettyjen käsitteiden osalta, joita ei ole siinä erityisesti määritelty, tässä direktiivissä jätetään jäsenvaltioiden tehtäväksi määritellä nämä käsitteet kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisten käytäntöjen mukaisesti, kuten on tehty muissakin sosiaalialan direktiiveissä, joissa käytetään vastaavanlaisia käsitteitä, edellyttäen että kyseiset määritelmät ovat puitesopimuksen sisällön mukaisia”.

4 Kyseisen direktiivin 2 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 10 päivänä heinäkuuta 2001 tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet ovat kyseiseen päivään mennessä ottaneet käyttöön tarvittavat toimenpiteet sopimusteitse, jolloin jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat jatkuvasti taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle välittömästi.”

5 Puitesopimukseen sisältyvien yleisten huomioiden 7 kohdassa todetaan seuraavaa:

”määräaikaisten työsopimusten käytön perustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä”.

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

7 Puitesopimuksen 5 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, määrätään seuraavaa:

”1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltio[iden] 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 oikeus

8 Espanjan perustuslain (Constitución española) 9 §:n 3 momentissa säädetään seuraavaa:

”Perustuslailla taataan laillisuusperiaate, normihierarkia, oikeussääntöjen julkisuus, ankarampia seuraamuksia tai yksilöiden oikeuksien rajoittamista koskevien säännösten taannehtivuuden kielto, oikeusvarmuus, vastuunalaisuus ja julkisten viranomaisten mielivallan kielto.”

9 Työntekijöihin sovellettavien sääntöjen 15 §:n täytäntöönpanosta määräaikaisten työsuhteiden osalta 18.12.1998 annetun kuninkaan asetuksen 2720/1998 (Real Decreto 2720/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada) (BOE nro 7, 8.1.1999, s. 568) 4 §:n 1 momentissa olevan määritelmän mukaan interinidad-sopimuksella tarkoitetaan sopimusta, joka on tehty sijaisen ottamiseksi yrityksen työntekijälle, jolla on lainsäädännön, työehtosopimuksen tai henkilökohtaisen sopimuksen perusteella oikeus palata toimeensa, tai avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi sen täyttämistä pysyvästi koskevan palvelukseenotto- tai ylennysmenettelyn aikana.

10 Kyseisen kuninkaan asetuksen 4 §:n 2 momentin mukaan sopimuksessa on yksilöitävä muun muassa työntekijä, jonka sijaisuudesta on kyse, ja sijaisuuden syy taikka palvelukseenotto- tai ylennysmenettelyllä pysyvästi täytettävä toimi. Kun interinidad-sopimus tehdään sijaisen ottamiseksi yrityksen työntekijälle, jolla on oikeus palata toimeensa, sopimuksen kestoaika on tämän työntekijän poissaolon kestoaika. Kun interinidad-sopimus tehdään avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi sen täyttämistä pysyvästi koskevan palvelukseenotto- tai ylennysmenettelyn aikana, sopimuksen kestoaika on tämän menettelyn kestoaika. Tämä aika ei saa olla kolmea kuukautta pitempi, eikä tämän enimmäismääräajan kuluttua voida tehdä uutta

sopimusta, jonka kohde on sama. Viranomaisten palvelukseenottomenettelyissä työpaikkojen täyttämiseksi interinidad-sopimusten kestoaika on sama kuin kyseisten menettelyjen kestoaika siten kuin niistä erikseen säädetään.

11 Julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annetun lain uudistetun tekstin (texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), joka on hyväksytty 30.10.2015 annetulla kuninkaan asetuksella 5/2015 (Real Decreto Legislativo 5/2015) (BOE nro 261, 31.10.2015, s. 103105; jäljempänä EBEP), 70 §:ssä, jonka otsikko on ”Julkishallinnon työpaikasta ilmoittaminen”, 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 kattamisen hallinnointikeinolla, mikä edellyttää, että kyseisiä työpaikkoja varten järjestetään vastaavat palvelukseenottomenettelyt kymmeneen lisäprosenttiin saakka ja vahvistetaan enimmäisaika ilmoitusten julkaisemiselle. Julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskeva ilmoitus tai samankaltainen keino on joka tapauksessa pantava täytäntöön kolmen vuoden määräajassa, jota ei voida pidentää.

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

_ _”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

12 Imidra teki 23.6.2003 JN:n kanssa määräaikaisen työsopimuksen vuonna 2002 julkaistuun julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen liittyvän avoimen toimen hoitamiseksi. JN työskenteli tällöin hotellityöntekijän tehtävissä.

13 Vuonna 2005 järjestettiin kilpailu JN:n hoitaman toimen täyttämiseksi. Kukaan kilpailussa hyväksytyistä hakijoista ei kuitenkaan valinnut tätä toimea, minkä vuoksi JN:n interinidad-sopimusta jatkettiin vuonna 2008.

14 Vuonna 2009 Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid (Madridin itsehallintoalueen hallinto-, oikeus- ja sisäministeriö, Espanja) järjesti uuden kilpailun työntekijöiden ottamiseksi sopimussuhteisiin toimiin hotellityöntekijöiden ammattiryhmässä.

15 Dirección General de la Función Pública (julkishallinnon henkilöstöasioiden pääosasto, Espanja) osoitti 27.6.2016 tekemällään päätöksellä nämä toimet kyseisessä kilpailussa hyväksytyille hakijoille.

16 JN vastaanotti 3.10.2016 kirjeen, jossa hänelle ilmoitettiin hänen työsopimuksensa irtisanomisesta sillä perusteella, että hänen hoitamaansa avoimeen toimeen oli otettu vakituinen työntekijä.

17 JN riitautti irtisanomisensa 24.5.2017 nostamallaan kanteella Juzgado de lo Social nº 40 de Madridissa (Madridin työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin nro 40, Espanja).

18 Kyseinen tuomioistuin hyväksyi 26.9.2018 antamallaan päätöksellä JN:n kanteen osittain. Se katsoi pääasiallisesti, että kyseessä oleva työsuhde oli muuttunut toistaiseksi voimassa olevaksi muuksi kuin vakituiseksi työsuhteeksi, koska se oli ylittänyt EBEP:n 70 §:ssä säädetyn kolmen vuoden enimmäisajan JN:n hoitaman avoimen toimen täyttämiseksi. Tämän vuoksi Imidra velvoitettiin maksamaan JN:lle 3 266,48 euron irtisanomiskorvaus eli 20 päivän palkka kultakin työvuodelta Tribunal Supremon (ylin tuomioistuin, Espanja) oikeuskäytännön mukaisesti.

19 Imidra valitti kyseisestä tuomiosta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen Tribunal Superior de Justicia de Madridiin. Kyseisen tuomioistuimen mukaan pääasiassa kyseessä oleva interinidad-sopimus on uudelleenluokiteltu toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi siksi, ettei sen päättymispäivä ole ollut ennakoitavissa. Tämä ennakoimattomuus on kuitenkin suoraan vastoin tilapäisen sopimuksen ominaispiirrettä, koska tilapäisen sopimuksen päättymispäivän on lain mukaan oltava tiedossa. Mainittu tuomioistuin katsoo lisäksi, ettei avoimen toimen täyttämiseksi järjestetyn palvelukseenottomenettelyn viivästymiselle, joka on tässä tapauksessa johtanut yli 13 vuotta kestäneeseen työsuhteeseen, ole mitään oikeuttamisperustetta.

20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää kuitenkin, että Tribunal Supremon oikeuskäytännön mukaan pääasiassa kyseessä olevan kaltaista interinidad-sopimusta ei voida uudelleenluokitella toistaiseksi voimassa olevaksi muuksi kuin vakituiseksi työsuhteeksi. Perättäisten interinidad-sopimusten tekemistä kuten myöskään tällaisten sopimusten jatkamista siten, että työsuhteen kesto voi pidentyä jopa 20 vuoden pituiseksi ajaksi, ei nimittäin pidetä väärinkäytöksenä. Tästä seuraa, että työntekijällä, joka työskenneltyään tällaisten sopimusten perusteella useiden vuosien ajan menettää työpaikkansa odottamattomalla tavalla kyseisen avoimen toimen täyttämisen vuoksi, ei ole oikeutta mihinkään korvaukseen.

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lisäksi, että vaikka EBEP:n 70 §:ää on mahdollista tulkita Juzgado de lo Social nº 40 de Madridin tavoin siten, että siinä säädetään interinidad-sopimuksen kestolle enimmäisaika, koska säännöksessä säädetään kolmen vuoden määräajasta palvelukseenottomenettelyjen toteuttamiseksi, millä voidaan välillisesti ehkäistä avoimia toimia hoitavien henkilöiden tilapäisten työsuhteiden pitkittymistä, Tribunal Supremo on kuitenkin useaan kertaan katsonut, ettei asia ole näin. Viimeksi mainittu tuomioistuin nimittäin katsoo, ettei EBEP:n 70 §:ssä säädetty määräaika ole ehdoton tae eikä se ole luonteeltaan automaattinen. Mainitun tuomioistuimen mukaan tätä määräaikaa voidaan eri syistä jatkaa ennalta määräämättömäksi ajaksi, ja näin on voitu menetellä erityisesti vuoden 2008 vakavan talouskriisin vuoksi.

22 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan tästä seuraa, että interinidad-sopimus kestää usein vuosikymmenten ajan ja sen kestoaika on työnantajan eli tässä tapauksessa hallinnon vapaasti päätettävissä siten, että työnantaja voi perusteita esittämättä päättää ryhtyä tai olla ryhtymättä palvelukseenottomenettelyyn avoimen toimen täyttämiseksi ja myös valita tarkoituksenmukaisen ajankohdan tähän menettelyyn ryhtymiselle. Tällainen tilanne on kuitenkin vastoin oikeusvarmuuden periaatetta sellaisena kuin se taataan Espanjan perustuslain 9 §:n 3 momentissa.

23 Ennakkoratkaisua pyytäneellä tuomioistuimella on tässä yhteydessä epäilyjä kansallisen lainsäädännön, sellaisena kuin Tribunal Supremo on sitä tulkinnut, yhteensopivuudesta puitesopimuksen 5 lausekkeen kanssa.

24 Tässä tilanteessa Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Madridin itsehallintoalueen ylioikeus) päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Voidaanko direktiiviin 1999/70 [liitteenä olevan puitesopimuksen] 1 ja 5 lausekkeen tehokas vaikutus varmistaa ottamalla käyttöön avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehdyn interinidad-sopimuksen kaltainen tilapäinen työsopimus, jonka kesto jää täysin työnantajan harkintaan, koska tämä päättää, täytetäänkö avoin toimi vai ei, milloin se täytetään ja miten kauan menettely kestää?

2) Voidaanko katsoa, että – – direktiiviin 1999/70 [liitteenä olevan puitesopimuksen] 5 lausekkeessa määrätty velvollisuus ottaa käyttöön yksi tai useampia kyseisessä lausekkeessa tilapäisten työsopimusten väärinkäytön estämiseksi määrätyistä toimenpiteistä on avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehtyjen interinidad-sopimusten tapauksessa saatettu osaksi Espanjan lainsäädäntöä, vaikka kyseisessä lainsäädännössä ei ole oikeuskäytännössä edellytetyllä tavalla määritetty näiden tilapäisten työsuhteiden enimmäiskestoa, vahvistettu perusteltuja syitä tällaisten työsuhteiden uudistamista varten eikä määritetty tällaisten työsuhteiden uudistamisten lukumäärää?

3) Heikentääkö puitesopimuksen tarkoitusta ja tehokasta vaikutusta se, että oikeuskäytännön mukaan Espanjan oikeudessa ei ole toteutettu tehokkaita toimenpiteitä, joilla estetään avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehtyjen interinidad-sopimusten väärinkäyttö ja määrätään seuraamuksia niiden väärinkäytöstä, koska näiden työsuhteiden kokonaisenimmäiskestoa ei ole määritetty, koska nämä työsuhteet eivät muutu toistaiseksi voimassa oleviksi tai toistaiseksi voimassa oleviksi mutta muiksi kuin vakituisiksi työsuhteiksi, vaikka ne kestäisivät useita vuosia, ja koska työntekijöille ei makseta näiden työsuhteiden päättyessä korvauksia eikä viranomaista velvoiteta perustelemaan väliaikaisen työsuhteen uudistamista tilanteessa, jossa avoimen toimen täyttämiseksi ei julkaista vuosiin julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaa ilmoitusta tai jossa valintamenettelyä pitkitetään?

4) Voidaanko – – direktiivin 1999/70 tarkoituksen mukaisena pitää ajallisesti määrittelemätöntä työsuhdetta, jonka kesto on 5.6.2018 annettuun tuomioon Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393) perustuvan oikeuskäytännön mukaan epätavanomaisen pitkä ja jää täysin työnantajan harkintaan, jota käytetään rajoituksetta ja perustelematta, kun työntekijä ei pysty ennakoimaan, milloin työsuhde päätetään, ja kun työsuhdetta voidaan pitkittää siihen asti, kunnes työntekijä siirtyy eläkkeelle, vai onko sitä pidettävä väärinkäytöksenä?

5) Voidaanko 25.10.2018 annetun tuomion Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859) perusteella katsoa, että vuoden 2008 talouskriisi on yleisesti (in abstracto) syy, jolla voidaan perustella sellaisten puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä ehkäisevien toimenpiteiden toteuttamatta jättäminen, joilla olisi voitu välttää tai estää JN:n ja Madridin itsehallintoalueen välillä vuonna 2003 alkaneen työsuhteen jatkuminen vuoteen 2008 asti, jolloin se uudistettiin, ja sen jälkeen vuoteen 2016 asti siten, että toimen väliaikainen hoitaminen on jatkunut 13 vuotta?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Puitesopimuksen 5 lausekkeen sovellettavuus

25 Imidra ja Espanjan hallitus katsovat pääasiallisesti, että ennakkoratkaisupyyntö on luonteeltaan hypoteettinen ja että se on sen vuoksi jätettävä tutkimatta, koska puitesopimuksen 5 lauseketta ei sovelleta pääasiassa kyseessä olevan kaltaiseen tilanteeseen, jossa ei ole kyse perättäisistä määräaikaisista työsopimuksista tai työsuhteista vaan yhden ja saman interinidad-sopimuksen tekemisestä.

26 Siltä osin kuin on kyse puitesopimuksen 5 lausekkeen sovellettavuudesta pääasiassa, on syytä muistuttaa, että kyseisen lausekkeen tarkoituksena on panna täytäntöön yksi puitesopimuksella tavoitelluista päämääristä eli säännellä määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden perättäistä käyttöä, jota pidetään työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten mahdollisena alkusyynä, ottamalla käyttöön tietty määrä vähimmäissuojasäännöksiä, joilla pyritään estämään työntekijöiden aseman heikkeneminen (tuomio 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

27 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 (tuomio 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

28 Näin ollen puitesopimuksen tämän lausekkeen sanamuodosta ja vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että kyseistä lauseketta sovelletaan ainoastaan silloin, kun on kyse perättäisistä määräaikaisista työsopimuksista tai työsuhteista, joten sopimus, joka on ensimmäinen ja ainoa määräaikainen työsopimus, ei kuulu sen soveltamisalaan (tuomio 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Lisäksi on syytä täsmentää, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdan a alakohdassa jätetään lähtökohtaisesti jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten tehtäväksi määrittää, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita pidetään perättäisinä (tuomio 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Vaikka puitesopimuksessa tarkoitetun käsitteen ”perättäinen” konkreettisten soveltamistapojen määrittelemisen jättäminen kansallisille viranomaisille voidaankin selittää sillä, että tätä alaa koskevien kansallisten lainsäädäntöjen moninaisuus on haluttu säilyttää, on kuitenkin syytä muistuttaa, että jäsenvaltioille näin jätetty harkintavalta ei ole rajaton, sillä sitä käytettäessä ei saada missään tapauksessa mennä niin pitkälle, että puitesopimuksen tavoite tai tehokas vaikutus vaarantuisivat. Kansalliset viranomaiset eivät saa käyttää tätä harkintavaltaa etenkään tavalla, joka johtaisi väärinkäytökset mahdollistavaan ja näin tämän tavoitteen vastaiseen tilanteeseen (tuomio 11.2.2021, M.V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Jäsenvaltioilla on nimittäin velvollisuus taata unionin oikeudessa määrätyn lopputuloksen toteutuminen, mikä ilmenee SEUT 288 artiklan kolmannen kohdan lisäksi myös direktiivin 1999/70 2 artiklan ensimmäisestä kohdasta, kun sitä luetaan yhdessä kyseisen direktiivin johdanto-osan 17 perustelukappaleen kanssa (tuomio 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Tämän tuomion 30 kohdassa tarkoitetut jäsenvaltioille jätetyn harkintavallan rajat pätevät etenkin sellaisen avainkäsitteen kuin työsuhteiden perättäisyyttä koskevan käsitteen osalta, sillä tämä käsite on ratkaisevan tärkeä määritettäessä niiden kansallisten säännösten varsinaista soveltamisalaa, joilla puitesopimus on ollut tarkoitus panna täytäntöön (tuomio 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

33 Nyt käsiteltävässä tapauksessa ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että JN:n vuonna 2003 tekemää interinidad-sopimusta on jatkettu vuonna 2008, koska hänen hoitamansa toimen täyttämiseksi vuonna 2005 järjestetyssä kilpailussa hyväksytyistä hakijoista kukaan ei valinnut kyseistä toimea. Näin ollen on ilmeistä, että kyse ei tarkkaan ottaen ole kahdesta tai useammasta perättäisestä työsopimuksesta, mikä edellyttäisi kahden tai useamman toisiaan seuraavan sopimuksen nimenomaista tekemistä, vaan määräämättömäksi ajaksi tehdyn alkuperäisen määräaikaisen sopimuksen automaattisesta jatkumisesta.

34 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin täsmentää lisäksi, että asianomaisen työntekijän jatkuva pitäminen avoimessa toimessa määräaikaisen työsopimuksen nojalla on seuraus siitä, että työnantaja on laiminlyönyt lakisääteisen velvollisuutensa järjestää säädetyssä määräajassa valintamenettely kyseisen toimen täyttämiseksi lopullisesti. Koska nimittäin tällaisen menettelyn kesto saa olla enintään kolme vuotta, tämän määräajan ylittäminen merkitsee alkuperäisen interinidad-sopimuksen uudistamista hiljaisesti. Kyseisen tuomioistuimen mukaan on kaiken lisäksi niin, että kun kukaan mainitussa kilpailussa hyväksytty hakija ei ole halunnut tulla otetuksi tähän avoinna olleeseen toimeen ja kun toimen täyttämiseksi on ryhdytty uuteen palvelukseenottomenettelyyn, on katsottava, että interinidad-sopimus on uudistettu. Näin ollen nyt käsiteltävässä tapauksessa työsuhdetta on implisiittisesti jatkettu tai se on jopa toistuvasti uudistettu useaksi vuodeksi, koska tähän toimeen on nimitetty hyväksytty hakija vasta vuonna 2016.

35 Unionin tuomioistuin on kuitenkin katsonut, että se, että todettaisiin, ettei puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitettuja perättäisiä määräaikaisia työsuhteita ole olemassa, jo pelkästään sillä perusteella, että kyseessä olevan työntekijän ensimmäisen määräaikaisen työsopimuksen voimassaolo on suoraan lain nojalla jatkunut ilman uuden määräaikaisen työsopimuksen tai uusien määräaikaisten työsopimusten tekemistä kirjallisesti tilanteessa, jossa tämän työntekijän pitkäaikainen pitäminen avoimessa toimessa määräaikaisen työsuhteen perusteella johtuu siitä, ettei työnantaja ole noudattanut lakisääteistä velvollisuuttaan järjestää tietyssä määräajassa valintamenettely kyseisen avoimen viran täyttämiseksi lopullisesti ja että hänen työsuhteensa oli tämän vuoksi implisiittisesti jatkunut usean vuoden ajan, vaarantaisi tämän puitesopimuksen tavoitteen, päämäärän ja tehokkaan vaikutuksen (ks. vastaavasti tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 61 kohta ja tuomio 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 44 kohta).

36 Tällainen perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käsitteen rajoittava tulkinta nimittäin mahdollistaisi työntekijöiden työllistämisen epävarmalla tavalla vuosien ajan (tuomio 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

37 Lisäksi tämän saman rajoittavan tulkinnan vaikutuksena saattaisi olla paitsi se, että suuri määrä määräaikaisia työsuhteita tosiasiassa suljettaisiin direktiivillä 1999/70 ja puitesopimuksella tavoitellun työntekijöiden suojan ulkopuolelle, koska niiden tavoite menettäisi suuren osan sisällöstään, myös se, että työnantajien sallittaisiin käyttää tällaisia työsuhteita väärin pysyvien ja jatkuvien henkilöstötarpeiden tyydyttämiseksi (tuomio 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

38 Tässä yhteydessä on myös todettava, että työsuhteen keston käsite on olennainen osa kaikkia määräaikaisia työsopimuksia. Puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdan mukaan työsopimuksen tai työsuhteen ”päättyminen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella”. Määräaikaisen työsopimuksen päättymisajankohdan muuttaminen on siten tämän sopimuksen olennainen muutos, joka voidaan perustellusti rinnastaa uuden määräaikaisen työsuhteen solmimiseen aikaisemman työsuhteen jälkeen ja joka kuuluu siten puitesopimuksen 5 lausekkeen soveltamisalaan (tuomio 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 47 kohta).

39 Nyt käsiteltävässä tapauksessa on niin, että koska alkuperäisen määräaikaisen työsopimuksen automaattinen jatkaminen on rinnastettavissa sen uudistamiseen ja siten erillisen määräaikaisen sopimuksen tekemiseen, pääasian tilanteessa ei ole kyse yhden ainoan sopimuksen tekemisestä vaan sellaisten sopimusten tekemisestä, joita voidaan todellisuudessa pitää puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitetulla tavalla perättäisinä, mikä kuuluu ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tarkistettavaksi.

40 Tämän vuoksi on katsottava, että puitesopimuksen 5 lauseketta on tulkittava siten, että siihen sisältyvän ”perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden” käsitteen piiriin kuuluu myös julkisen sektorin työntekijöiden määräaikaisten työsopimusten, kuten pääasiassa kyseessä olevan interinidad-sopimuksen, jatkaminen automaattisesti siitä huolimatta, ettei perättäisten sopimusten tekemiselle lähtökohtaisesti säädettyä kirjallista muotoa ole noudatettu.

41 Näin ollen mikään ei estä puitesopimuksen 5 lausekkeen sovellettavuutta pääasiassa, joten esitettyihin kysymyksiin on vastattava.

Ensimmäinen, toinen, kolmas ja neljäs kysymys

42 Neljällä ensimmäisellä kysymyksellään, jotka on syytä käsitellä yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko puitesopimuksen 5 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle – sellaisena kuin sitä on tulkittu kansallisessa oikeuskäytännössä –, jossa ei interinidad-sopimusten osalta anneta mitään tietoja sellaisista perustelluista syistä, joiden vuoksi tällaisten sopimusten uudistaminen tai enimmäiskesto on perusteltua, eikä täsmennetä, kuinka monta kertaa ne enintään voidaan uudistaa, eikä säädetä vastaavista oikeudellisista toimenpiteistä eikä myöskään työntekijöille irtisanomisen johdosta maksettavasta korvauksesta.

43 On syytä muistuttaa tämän tuomion 26 ja 27 kohdassa todetun mukaisesti, että puitesopimuksen 5 lausekkeen, jonka tarkoituksena on panna täytäntöön yksi puitesopimuksella tavoitelluista päämääristä eli säännellä määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden perättäistä käyttöä, 1 kohdassa velvoitetaan jäsenvaltiot perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäytön estämiseksi ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön vähintään yksi kyseisessä lausekkeessa luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä. Nämä kolme tämän 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa lueteltua toimenpidettä liittyvät perusteltuihin syihin uudistaa tällaiset työsopimukset tai työsuhteet, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskestoon ja niiden uudistamisten lukumäärään (tuomio 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

44 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 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

45 Näin ollen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa asetetaan jäsenvaltioille yleinen tavoite estää tällaiset väärinkäytökset mutta annetaan niiden valita keinot tämän tavoitteen saavuttamiseksi, kunhan niillä ei vaaranneta puitesopimuksen tavoitetta tai tehokasta vaikutusta (tuomio 11.2.2021, M. V. ym. (Perättäiset määräaikaiset työsopimukset julkisella sektorilla), C-760/18, EU:C:2021:113, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

46 Lisäksi on niin, että silloin, kun nyt kyseessä olevan tilanteen tavoin unionin oikeudessa ei säädetä erityisistä seuraamuksista sen varalta, että väärinkäytöksiä on kaikesta huolimatta todettu, kansallisten viranomaisten tehtävänä on toteuttaa toimenpiteet, joiden on oltava sekä oikeasuhteisia että tämän lisäksi riittävän tehokkaita ja varoittavia, jotta niillä voidaan taata puitesopimuksen mukaisesti annettujen oikeussääntöjen täysi tehokkuus (tuomio 25.10.2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, 64 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

47 Vaikka asiaa koskevien unionin säännösten puuttuessa tällaisten oikeussääntöjen yksityiskohtaiset täytäntöönpanosäännökset annetaan jäsenvaltioiden menettelyllistä autonomiaa koskevan periaatteen nojalla kunkin jäsenvaltion sisäisessä oikeusjärjestyksessä, ne eivät kuitenkaan saa olla epäedullisempia kuin oikeussäännöt, 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 7.3.2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

48 Tästä seuraa, että jos perättäisiä määräaikaisia työsopimuksia tai -suhteita on käytetty väärin, toimenpidettä, jolla tehokkuus- ja vastaavuusperiaatteen mukaisesti taataan työntekijöiden suojelu, on voitava soveltaa, jotta tästä väärinkäytöstä seuraisi asianmukainen seuraamus ja jotta unionin oikeuden rikkomisen seuraukset poistettaisiin. Nimittäin direktiivin 1999/70 2 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan ”jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, joiden avulla ne voivat jatkuvasti taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen” (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 88 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

49 Tässä yhteydessä on muistutettava – kuten unionin tuomioistuin on korostanut useaan otteeseen –, että puitesopimuksella ei aseteta jäsenvaltioille yleistä velvollisuutta säätää määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi. Puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdassa jätetään nimittäin lähtökohtaisesti jäsenvaltioiden tehtäväksi määrittää, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai -suhteita pidetään toistaiseksi voimassa olevina. Tästä seuraa, että puitesopimuksella ei määrätä siitä, missä olosuhteissa toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia voidaan käyttää (tuomio 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 80 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

50 Nyt käsiteltävässä tapauksessa on interinidad-sopimusten järjestelmää koskevan kansallisen sääntelyn osalta muistutettava, että unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole lausua kansallisen oikeuden säännösten tulkinnasta, sillä tämä tehtävä kuuluu toimivaltaisille kansallisille tuomioistuimille, joiden on määritettävä, täyttävätkö sovellettavan kansallisen lainsäädännön säännökset puitesopimuksen 5 lausekkeen vaatimukset (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 89 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

51 Näin ollen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on 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 -suhteita käytetään väärin (tuomio 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 82 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

52 Unionin tuomioistuin voi kuitenkin ennakkoratkaisupyyntöä käsitellessään tehdä täsmennyksiä ohjatakseen ennakkoratkaisua pyytäneiden tuomioistuinten arviointia asiassa (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 91 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

Perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä ehkäisevien toimenpiteiden olemassaolo

53 Siltä osin kuin on kyse puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettujen, perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttöä ehkäisevien toimenpiteiden olemassaolosta, unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että pääasiassa kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä sallitaan perättäisten interinidad-sopimusten tekeminen ennen kilpailun järjestämistä ja vakinaisen työntekijän mahdollista ottamista tällaisten sopimusten perusteella siihen saakka hoidettuun toimeen ja ettei siinä säädetä toimenpiteistä, joilla rajoitettaisiin kyseisen lausekkeen 1 kohdan b ja c alakohdassa tarkoitettua kyseisten sopimusten enimmäiskokonaiskestoa tai niiden uudistamisten lukumäärää.

54 Tässä tilanteessa on tarkistettava, onko tällaisten työsopimusten uudistamiselle puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu ”perusteltu syy”, kuten Imidra pääasiallisesti katsoo, ja tarvittaessa myös, ovatko näiden sopimusten järjestelmään liittyvät kansalliset toimenpiteet kyseisessä lausekkeessa tarkoitettuja ”vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi”, kuten erityisesti Espanjan hallitus katsoo.

55 Siltä osin kuin on ensinnäkin kyse siitä, onko kansallisessa oikeudessa olemassa puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuja perusteltuja syitä määräaikaisten työsopimusten uudistamiseen, on syytä huomauttaa, että kuten puitesopimuksen yleisten huomioiden 7 kohdassa todetaan, puitesopimuksen allekirjoittaneet osapuolet ovat tosiaan

katsoneet, että määräaikaisten työsopimusten käytön perustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä (tuomio 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 86 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

56 Lisäksi unionin tuomioistuin on jo katsonut, että toisen työntekijän tilapäinen sijaistaminen lähinnä työnantajan hetkellisten henkilöstötarpeiden tyydyttämiseksi voi periaatteessa olla kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy (tuomio 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 91 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

57 Tästä seuraa, että kansallinen lainsäädäntö, jossa sallitaan määräaikaisten työsopimusten uudistaminen Madridin itsehallintoalueen hallinnossa olevan toimen tilapäiseksi täyttämiseksi ennen vakinaisen toimenhaltijan palvelukseen ottamista koskevien menettelyjen loppuun saattamista, ei ole sellaisenaan puitesopimuksen vastainen.

58 Kuten unionin tuomioistuin on kuitenkin useaan kertaan katsonut, määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiassa ole luonteeltaan väliaikaisia vaan päinvastoin pysyviä ja jatkuvia, ei ole perusteltua määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla. Määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden tällainen käyttö on nimittäin välittömästi vastoin tämän puitesopimuksen perustana olevaa oletusta siitä, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, vaikka määräaikaiset työsopimukset ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa (tuomio 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 100 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

59 Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan noudattaminen edellyttää siis, että valvotaan konkreettisesti sitä, että määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistamisella pyritään kattamaan väliaikaisia tarpeita (tuomio 26.11.2014, Mascolo ym., C-22/13, C-61/13–C-63/13 ja C-418/13, EU:C:2014:2401, 101 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

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

61 Vaikka tosiseikkojen arviointi SEUT 267 artiklassa tarkoitetussa menettelyssä kuuluu tämän tuomion 51 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaisesti kokonaisuudessaan kansallisen tuomioistuimen toimivaltaan, on syytä todeta, että unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että kansallisessa lainsäädännössä ja erityisesti EBEP:n 70 §:ssä säädetään kolmen vuoden määräajasta palvelukseenottomenettelyjen järjestämiseksi. Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, tällä määräajalla pystytään välillisesti ehkäisemään avoimia toimia väliaikaisesti hoitavien henkilöiden määräaikaisten työsuhteiden pitkittyminen. Tribunal Supremon oikeuskäytännön mukaan kyseistä määräaikaa voidaan kuitenkin jatkaa erilaisin perustein, joten määräaika on vaihteleva ja epävarma.

62 Tästä seuraa, että jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suoritettaviksi kuuluvista tarkistuksista muuta johdu, on niin, että koska kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä, sellaisena kuin sitä on tulkittu kansallisessa oikeuskäytännössä, ei säädetä mitään täsmällistä määräaikaa palvelukseenottomenettelyjen järjestämiselle ja loppuun saattamiselle määräaikaisen työsopimuksen perusteella työskentelevän työntekijän siihen asti hoitaman toimen täyttämiseksi pysyvästi, siinä ilmeisesti mahdollisestaan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan vastaisella tavalla tällaisten määräaikaisten työsopimusten uudistaminen sellaisten tarpeiden tyydyttämiseksi, jotka eivät tosiasiallisesti ole väliaikaisia vaan päinvastoin pysyviä ja jatkuvia.

63 Tästä seuraa, että vaikka mainitusta kansallisesta lainsäädännöstä saa vaikutelman, jonka mukaan siinä muodollisesti rajoitetaan interinidad-sopimusten käyttöä sallimalla ennen kilpailumenettelyjen järjestämistä asianomaisen toimen täyttämiseksi pysyvästi vain yksi sopimuskausi, joka päättyy tällaisten kilpailumenettelyjen päättyessä, mainitulla lainsäädännöllä ei kuitenkaan voida varmistaa tämän perustellun syyn käsitteen konkreettista soveltamista puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa vahvistettujen vaatimusten mukaisesti, minkä seikan tarkistaminen on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävä.

64 Siltä osin kuin on toiseksi kyse siitä, onko kansallisessa oikeudessa olemassa puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuja ”vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi”, unionin tuomioistuin on katsonut, 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 (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 94 kohta).

65 Näin ollen tällaisten menettelyjen järjestäminen asetetuissa määräajoissa on lähtökohtaisesti omiaan estämään perättäisten määräaikaisten työsuhteiden käytöstä johtuvat väärinkäytökset odotettaessa, että nämä toimet täytetään lopullisesti (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 95 kohta).

66 Tältä osin on kuitenkin todettava, että ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee – kuten tämän tuomion 61 kohdassa on todettu – että vaikka Espanjan oikeudessa on olemassa täsmällinen määräaika palvelukseenottomenettelyjen toteuttamista varten, Tribunal Supremon oikeuskäytännön mukaan kyseinen määräaika ei kuitenkaan ole kiinteä määräaika eikä sitä ilmeisesti näin ollen noudateta tosiasiallisesti.

67 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 työsuhteita (ks. vastaavasti tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 97 kohta).

68 Tästä seuraa, että jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suoritettaviksi kuuluvista tarkistuksista muuta johdu, pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö, sellaisena kuin sitä on tulkittu kansallisessa oikeuskäytännössä, ei ilmeisesti ole puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu ”vastaava oikeudellinen toimenpide”.

69 Näin ollen on todettava, että unionin tuomioistuimen käytettävissä olevista tiedoista ilmenee, että jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suoritettaviksi kuuluvista tarkistuksista muuta johdu, pääasiassa kyseessä olevaan kansalliseen lainsäädäntöön, sellaisena kuin sitä on tulkittu kansallisessa oikeuskäytännössä, ei ilmeisesti sisälly puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuja toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi, mikä on tämän tuomion 43 ja 45 kohdassa todettujen vaatimusten vastaista.

Sellaisten toimenpiteiden olemassaolo, jotka koskevat seuraamusten määräämistä perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytöstä

70 Siltä osin kuin on kyse sellaisten toimenpiteiden olemassaolosta, joiden tarkoituksena on seuraamusten määrääminen perättäisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytöstä, unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että perättäisten interinidad-sopimusten käyttämistä ei Tribunal Supremon oikeuskäytännön mukaan pidetä väärinkäytöksenä. Tästä seuraa tällaisten sopimusten yhteydessä yhtäältä se, että työsuhdetta ei katsota toistaiseksi voimassa olevaksi muuksi kuin vakituiseksi työsuhteeksi, ja toisaalta se, ettei asianomaisella työntekijällä ole oikeutta mihinkään korvauksiin tällaisten sopimusten päättyessä. Näin ollen tällainen korvaus maksettaisiin ainoastaan muunlaisten määräaikaisten työsopimusten kuin interinidad-sopimusten päättyessä.

71 Tältä osin on syytä todeta, että unionin tuomioistuin on täsmentänyt, että tämän tuomion 48 kohdassa mainittu oikeuskäytäntö huomioon ottaen on niin, että jotta kansallista lainsäädäntöä, jossa julkisella sektorilla kielletään perättäisten määräaikaisten työsopimusten muuttaminen toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi, voidaan pitää puitesopimuksen mukaisena, kyseisen jäsenvaltion sisäiseen oikeusjärjestykseen on sisällyttävä julkisella sektorilla muu tehokas toimenpide perättäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi niiden väärinkäytöstä (määräys 30.9.2020, Câmara Municipal de Gondomar, C-135/20, ei julkaistu, EU:C:2020:760, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

72 Tästä seuraa, että mikäli ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaisi, ettei pääasiassa kyseessä olevaan kansalliseen lainsäädäntöön sisälly mitään muuta tehokasta toimenpidettä perättäisten määräaikaisten sopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi ja seuraamusten määräämiseksi mahdollisesti todetusta väärinkäytöstä julkisen sektorin työntekijöiden osalta, tällainen tilanne vaarantaisi puitesopimuksen 5 lausekkeen tavoitteen ja tehokkaan vaikutuksen ja olisi siten kyseisen lausekkeen vastainen (ks. vastaavasti määräys 30.9.2020, Câmara Municipal de Gondomar, C-135/20, ei julkaistu, EU:C:2020:760, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

73 Tässä yhteydessä on syytä todeta, että unionin tuomioistuin on katsonut, että siltä osin kuin hallintoelimiin hallinto-oikeudellisten säännösten perusteella palvelukseen otettuun henkilöstöön nähden ei ole olemassa mitään muuta vastaavaa ja tehokasta suojelutoimenpidettä, minkä seikan tarkistaminen on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävä, tämän määräaikaisen henkilöstön rinnastaminen toistaiseksi työskenteleviin muihin kuin vakituisiin työntekijöihin voisi olla asianmukainen toimenpide määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön sanktioimiseksi ja puitesopimuksen määräysten rikkomisesta aiheutuvien seurausten poistamiseksi (tuomio 14.9.2016, Martínez Andrés ja Castrejana López, C-184/15 ja C-197/15, EU:C:2016:680, 53 kohta).

74 Siltä osin kuin on kyse siitä, ettei interinidad-sopimusten päättyessä myönnetä korvausta, on syytä muistuttaa, että unionin tuomioistuin on katsonut, että sopimuksen päättyessä maksettavalla korvauksella ei voida saavuttaa puitesopimuksen 5 lausekkeella tavoiteltua päämäärää, joka on perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön ehkäiseminen. Tällainen korvauksen maksaminen vaikuttaa nimittäin olevan täysin riippumaton niistä seikoista, jotka koskevat määräaikaisten työsopimusten käytön sääntöjenmukaisuutta tai niiden väärinkäyttöä (ks. vastaavasti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 94 kohta).

75 Tällainen toimenpide ei täten vaikuta soveltuvan asianmukaisten seuraamusten määräämiseen perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäytöstä ja unionin oikeuden rikkomisen seurausten poistamiseen, eikä se täten vaikuta yksinään muodostavan toimenpidettä, joka olisi riittävän tehokas ja ennalta ehkäisevä, jotta sillä voidaan taata puitesopimuksen mukaisesti annettujen oikeussääntöjen täysi tehokkuus tämän tuomion 46 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitetuin tavoin (ks. vastaavasti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 95 kohta).

76 Lisäksi sillä seikalla, että kyseinen korvaus maksetaan vain tilanteissa, joissa muiden määräaikaisten sopimusten kuin interinidad-sopimusten voimassaolo päättyy, voidaan loukata puitesopimuksen tavoitetta ja tehokasta vaikutusta vain, jos kansallisessa oikeudessa ei ole mitään muita tehokkaita toimenpiteitä, joilla estetään ja sanktioidaan väärinkäytökset, jotka kohdistuvat interinidad-sopimuksilla palvelukseen otettuihin työntekijöihin, minkä seikan tarkistaminen on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävä (ks. vastaavasti tuomio 21.11.2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, 100 kohta).

77 Näin ollen unionin tuomioistuimen käytettävissä olevien tietojen perusteella on niin, että kansallinen lainsäädäntö – sellaisena kuin sitä on tulkittu kansallisessa oikeuskäytännössä–, jossa yhtäältä kielletään sekä perättäisten interinidad-sopimusten perusteella palvelukseen otettujen työntekijöiden rinnastaminen toistaiseksi työskenteleviin muihin kuin vakituisiin työntekijöihin että korvausten myöntäminen tällaisille työntekijöille ja jossa toisaalta ei säädetä mistään tehokkaista toimenpiteistä julkisen sektorin työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten ehkäisemiseksi ja seuraamusten määräämiseksi mahdollisesti todetuista väärinkäytöksistä, ei ilmeisesti ole tämän tuomion 46–49 kohdassa mainitusta oikeuskäytännöstä johtuvien vaatimusten mukainen, jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suoritettaviksi kuuluvista tarkistuksista muuta johdu.

78 Hyödyllisen vastauksen antamiseksi ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle on tarpeen esittää täsmennyksiä, jotka koskevat kansalliselle tuomioistuimelle kuuluvia velvollisuuksia siinä tapauksessa, ettei kansallinen lainsäädäntö sellaisena kuin sitä on tulkittu kansallisessa oikeuskäytännössä ole puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan mukainen.

79 Tältä osin on muistutettava, ettei puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta ole sisällöltään ehdoton ja riittävän täsmällinen, jotta yksityiset voisivat vedota siihen kansallisessa tuomioistuimessa (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 118 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

80 Tällaiseen unionin oikeuden säännökseen tai määräykseen, jolla ei ole välitöntä oikeusvaikutusta, ei kuitenkaan voida sellaisenaan vedota unionin oikeuden soveltamisalaan kuuluvan oikeusriidan yhteydessä sen kanssa ristiriidassa olevan kansallisen oikeuden säännöksen soveltamatta jättämiseksi (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 119 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

81 Näin ollen kansallisen tuomioistuimen ei tarvitse jättää soveltamatta sellaista kansallisen oikeutensa säännöstä, joka on ristiriidassa puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan kanssa (tuomio 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 120 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

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

83 Kansallisen oikeuden unionin oikeuden mukaisen tulkinnan vaatimus on nimittäin 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 19.3.2020, Sánchez Ruiz ym., C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, 122 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

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

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

86 Tältä osin unionin tuomioistuin on 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 (ks. vastaavasti tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

87 Nyt kyseessä olevassa tapauksessa on näin ollen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä tarkistaa, onko pääasiassa kyseessä olevaa kansallista lainsäädäntöä mahdollista tulkita puitesopimuksen 5 lausekkeen mukaisella tavalla.

88 Neljään ensimmäiseen kysymykseen on kaiken edellä esitetyn perusteella vastattava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle – sellaisena kuin sitä on tulkittu kansallisessa oikeuskäytännössä –, jossa yhtäältä sallitaan määräaikaisten työsopimusten uudistaminen odotettaessa julkisen sektorin työntekijöiden avointen toimien pysyvästi täyttämistä varten aloitettujen palvelukseenottomenettelyjen loppuun saattamista ilmoittamatta kuitenkaan täsmällistä

määräaikaa tällaisten menettelyjen loppuun saattamiseksi ja toisaalta kielletään sekä tällaisten työntekijöiden rinnastaminen toistaiseksi työskenteleviin muihin kuin vakituisiin työntekijöihin että korvausten myöntäminen tällaisille työntekijöille. Jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suoritettaviksi kuuluvista tarkistuksista muuta johdu, kyseiseen kansalliseen lainsäädäntöön ei nimittäin ilmeisesti sisälly mitään toimenpiteitä perättäisten työsopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi niiden väärinkäytöstä.

Viides kysymys

89 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee viidennellä kysymyksellään lähinnä, onko puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että vuoden 2008 talouskriisiin liittyvillä puhtaasti taloudellisilla perusteilla voidaan oikeuttaa se, ettei kansalliseen oikeuteen sisälly mitään toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten työsopimusten käytön ehkäisemiseksi ja seuraamusten määräämiseksi niiden väärinkäytöstä.

90 Nyt käsiteltävässä asiassa Imidra katsoo, että palvelukseenottomenettelyjen viivästymisen syynä on sellaisten lakisääteisten velvoitteiden noudattaminen, jotka perustuvat erityisesti vuoden 2008 talouskriisin jälkeen annettuihin budjettilakeihin, joissa säädettiin varainkäyttöä koskevista rajoituksista ja samassa yhteydessä kiellettiin julkisen sektorin työpaikkoja koskevien ilmoitusten julkaiseminen vuosina 2009–2017. Pääasiassa ei siten voida moittia hallintoa mistään väärinkäytöksistä interinidad-sopimusten käyttämisen yhteydessä.

91 Tältä osin on syytä todeta, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että vaikka talousarvioon liittyvät näkökohdat voivat olla jäsenvaltion sosiaalipoliittisten ratkaisujen perustana ja vaikuttaa niiden toimenpiteiden luonteeseen tai laajuuteen, jotka se haluaa toteuttaa, ne eivät kuitenkaan sellaisinaan ole tällä politiikalla tavoiteltu päämäärä eikä niillä näin ollen voida perustella puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettujen määräaikaisia työsopimuksia koskevia väärinkäytöksiä ehkäisevien toimenpiteiden puuttumista (tuomio 25.10.2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, 55 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

92 Tästä seuraa, että vaikka puhtaasti taloudellisilla seikoilla voidaan perustella sellaisten budjettilakien antaminen, joilla kielletään palvelukseenottomenettelyjen järjestäminen julkisella sektorilla, niillä ei voida rajoittaa eikä varsinkaan poistaa määräaikaisille työntekijöille direktiivin 1999/70 mukaan kuuluvaa suojaa eikä erityisesti puitesopimuksen 5 lausekkeessa vahvistettuja vähimmäissääntöjä.

93 Viidenteen kysymykseen on edellä todetuin perustein vastattava, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että vuoden 2008 talouskriisiin liittyvillä puhtaasti taloudellisilla perusteilla ei voida oikeuttaa sitä, ettei kansalliseen oikeuteen sisälly mitään toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten työsopimusten käytön ehkäisemiseksi ja seuraamusten määräämiseksi niiden käytöstä.

Oikeudenkäyntikulut

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

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (seitsemäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle – sellaisena kuin sitä on tulkittu kansallisessa oikeuskäytännössä –, jossa yhtäältä sallitaan määräaikaisten työsopimusten uudistaminen odotettaessa julkisen sektorin työntekijöiden avointen toimien pysyvästi täyttämistä varten aloitettujen palvelukseenottomenettelyjen loppuun saattamista ilmoittamatta kuitenkaan täsmällistä määräaikaa tällaisten menettelyjen loppuun saattamiseksi ja toisaalta kielletään sekä tällaisten työntekijöiden rinnastaminen toistaiseksi työskenteleviin muihin kuin vakituisiin työntekijöihin että korvausten myöntäminen tällaisille työntekijöille. Jollei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen suoritettaviksi kuuluvista tarkistuksista muuta johdu, kyseiseen kansalliseen lainsäädäntöön ei nimittäin ilmeisesti sisälly mitään toimenpiteitä perättäisten työsopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi niiden väärinkäytöstä.**

2) **Direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että vuoden 2008 talouskriisiin liittyvillä puhtaasti taloudellisilla perusteilla ei voida oikeuttaa sitä, ettei kansalliseen oikeuteen sisälly mitään toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten työsopimusten käytön ehkäisemiseksi ja seuraamusten määräämiseksi niiden käytöstä.**

Allekirjoitukset