Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

26 päivänä tammikuuta 2012*

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 1999/70/EY — Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohta — Perättäiset määräaikaiset työsopimukset — Perustellut syyt, joilla tällaisten työsopimusten uudistaminen voidaan oikeuttaa — Kansallinen lainsäädäntö, jossa sallitaan määräaikaisten työsopimusten käyttö tilapäisissä sijaistapauksissa — Sijaishenkilöstön pysyvä tai toistuva tarve — Perättäisten määräaikaisten työsopimusten uudistamiseen liittyvien kaikkien olosuhteiden huomioon ottaminen

Asiassa C-586/10,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Bundesarbeitsgericht (Saksa) on esittänyt 17.11.2010 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 15.12.2010, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Bianca Kücük

vastaan

Land Nordrhein-Westfalen,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja J. N. Cunha Rodrigues sekä tuomarit U. Lõhmus, A. Rosas, A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari) ja A. Arabadjiev,

julkisasiamies: N. Jääskinen,

kirjaaja: hallintovirkamies A. Impellizzeri,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 9.11.2011 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Bianca Kücük, edustajinaan Rechtsanwalt H. Rust ja Rechtsanwältin B. Jaeger,

— Land Nordrhein-Westfalen, edustajanaan Rechtsanwalt T. Kade,

— Saksan hallitus, asiamiehinään T. Henze ja N. Graf Vitzthum,

— Puolan hallitus, asiamiehenään M. Szpunar,

— Euroopan komissio, asiamiehinään M. van Beek ja V. Kreuschitz,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

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 L 175, s. 43) liitteessä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus) 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Bianca Kücük ja hänen työnantajansa Land Nordrhein-Westfalen (jäljempänä osavaltio) ja joka koskee viimeisen määräaikaisen työsopimuksen pätevyyttä Kücükin ja osavaltion välisessä perättäisten määräaikaisten työsopimusten ketjussa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

3 Direktiivi 1999/70 perustuu EY 139 artiklan 2 kohtaan, ja direktiivin 1 artiklan mukaan sen tarkoituksena on ”panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä – – tehty, liitteenä oleva määräaikaista työtä koskeva puitesopimus”.

4 Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 1 lausekkeen b alakohdassa määrätään, että sen tarkoituksena on muun muassa ”laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä”.

5 Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen otsikkona 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 perättäisenä;

b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.”

6 Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19.10.1992 annetussa neuvoston direktiivissä 92/85/ETY (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) (EYVL L 348, s. 1) säädetään tietyistä vähimmäisvaatimuksista näiden työntekijöiden suojaamiseksi.

7 Äitiysloman osalta direktiivin 92/85 8 artiklassa taataan oikeus vähintään 14 viikon pituiseen yhtäjaksoiseen äitiyslomaan, johon kuuluu kahden viikon pituinen pakollinen jakso.

8 UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY (EYVL L 145, s. 4) liitteenä olevassa, vanhempainlomasta 14.12.1995 tehdyssä puitesopimuksessa (jäljempänä vanhempainlomaa koskeva puitesopimus) esitetään vähimmäismääräykset, joiden tarkoituksena on helpottaa työssä käyvien vanhempien työhön ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista.

9 Vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen 2 lausekkeessa määrätään seuraavaa:

”1. Jollei 2 lausekkeen 2 kohdasta muuta johdu, työntekijöillä, niin naisilla kuin miehilläkin, on tämän sopimuksen nojalla yksilöllinen oikeus vanhempainlomaan lapsen syntymän tai lapseksi ottamisen vuoksi, jotta he voisivat huolehtia lapsesta vähintään kolmen kuukauden ajan tiettyyn ikään asti, joka voi ulottua kahdeksaan vuoteen ja jonka jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät.

– –

5. Vanhempainloman päättyessä työntekijällä on oikeus palata takaisin aiempaan työhönsä, tai jos tämä on mahdotonta, hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa mukaiseen vastaavaan tai samankaltaiseen työhön.

– –”

Kansallinen säännöstö

10 Osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsopimuksista 21.12.2000 annetun lain (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge; BGBl. 2000 I, s. 1966), sellaisena kuin se on muutettuna 19.4.2007 annetun lain (BGBl. 2007 I, s. 538; jäljempänä TzBfG) 1 §:llä, 14 §:ssä, jonka otsikkona on ”Mahdollisuus rajoittaa työsopimuksen kestoa”, säädetään seuraavaa:

”1) Työsopimus saadaan tehdä määräaikaisena, jos siihen on perusteltu syy. Perusteltu syy on olemassa erityisesti silloin, kun

– –

3. Työntekijä otetaan toisen työntekijän sijaiseksi;

– –”

11 Mikäli työsopimuksen määräaikaisuus on oikeudellisesti tehoton, työsopimusta pidetään TzBfG:n 16 §:n mukaisesti toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

12 Vanhempainrahasta ja vanhempainlomasta 5.12.2006 annetun lain (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit; BGBl. 2006 I, s. 2748), sellaisena kuin se on muutettuna, 21 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työsopimuksen määräaikaisuudella on perusteltu syy, kun työntekijä otetaan toisen työntekijän sijaiseksi äitiyden suojelusta annetun lain [Mutterschutzgesetz] mukaisen työntekokiellon ajaksi tai vanhempainloman ajaksi, työehtosopimukseen, yrityskohtaiseen sopimukseen tai yksittäiseen sopimukseen perustuvan, lapsen hoitoa varten myönnettävän loman ajaksi tai näiden ajanjaksojen yhdistelmää tai osaa varten.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

13 Kücük työskenteli osavaltion palveluksessa yhteensä 13 määräaikaisen työsopimuksen perusteella 2.7.1996–31.12.2007. Hän työskenteli toimistovirkailijana Amtsgericht Kölnin (Kölnin alioikeus) siviiliasioiden osastolla. Kaikki nämä määräaikaiset työsopimukset tehtiin siitä syystä, että toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevat toimistovirkailijat olivat tilapäisillä lomilla, mukaan luettuna hoitovapaat ja erityislomat, ja työsopimusten tarkoituksena oli näiden viimeksi mainittujen sijaistaminen.

14 Pääasian kantaja vetosi 18.1.2008 Arbeitsgericht Kölnissä (Kölnin työoikeudellisia asioita käsittelevä tuomioistuin) nostamassaan kanteessa siihen, että hänen työsuhteensa olivat olleet luonteeltaan toistaiseksi voimassa olevia, ja vaati tällä perusteella todettavaksi, että hänen viimeinen työsopimuksensa, joka oli tehty 12.12.2006 ja joka päättyi 31.12.2007, oli lainvastainen.

15 Hänen mukaansa viimeksi mainitun työsopimuksen tekeminen ei ollut TzBfG:n 14 §:n 1 momentin 3 kohdan perusteella oikeutettua, sillä mainittu kohta koskee perusteltua syytä, eli toisen työntekijän sijaistamista. Yhteensä 13 yhdentoista vuoden aikana toisiaan välittömästi seurannutta määräaikaista työsopimusta eivät voi missään tapauksessa vastata tilapäiseen sijaishenkilöstön tarpeeseen. Pääasian kantaja väittää, että kansallisen lainsäädännön sellainen tulkinta ja soveltaminen, jonka mukaan tällainen ”määräaikaisuusketju” katsotaan päteväksi, on määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan vastainen. Hän vaati näin ollen, että Arbeitsgericht Köln toteaa, että asianosaisten välinen työsuhde ei ole päättynyt 12.12.2006 tehdyllä määräaikaisella työsopimuksella, joka oli voimassa 1.1.2007–31.12.2007.

16 Arbeitsgericht Köln hylkäsi kanteen perusteettomana. Pääasian kantaja valitti Landesarbeitsgerichtiin (osavaltion työoikeudellisia asioita käsittelevä muutoksenhakutuomioistuin), joka niin ikään hylkäsi valituksen. Tämän jälkeen pääasian kantaja teki Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichtiin (työoikeudellisia asioita käsittelevä liittovaltion tuomioistuin).

17 Osavaltio on kansallisissa tuomioistuimissa väittänyt, että työsopimuksen määräaikaisuus, jonka Kücük on riitauttanut, oli oikeutettu TzBfG:n 14 §:n 1 momentin 3 kohdan nojalla. Niiden edellytysten, joiden on täytyttävä, jotta toisen työntekijän sijaistaminen muodostaa perustellun syyn, noudattaminen ei ole riippuvainen peräkkäin tehtyjen määräaikaisten työsopimusten lukumäärästä. Saksalaisen säännöstön tulkinta ja soveltaminen tällä tavoin ei ole ristiriidassa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan kanssa.

18 Kansallinen tuomioistuin selittää ennakkoratkaisupäätöksessään TzBfG:n 14 §:n 1 momentin 3 kohdan suhteen, että sijaistamisen keskeisenä ominaispiirteenä on se, että sijaisuus on tilapäistä ja että sen tarkoituksena on, että sijainen hoitaa tehtäviä ajallisesti rajallisen tarpeen täyttämiseksi. Samainen tuomioistuin toteaa lisäksi, että Saksan oikeudessa määräaikaisuuden perusteltu syy sijaisuustapauksissa on se, että työnantaja on jo oikeussuhteessa tilapäisesti tehtävien hoitamisesta estyneen työntekijän kanssa ja odottaa tämän työntekijän palaavan töihin. Tämä perustelu merkitsee sitä, että työnantaja odottaa sijaishenkilöstön tarpeen päättyvän, kun sijaistettu työntekijä palaa töihin.

19 Kansallinen tuomioistuin on epävarma siitä, voidaanko sijaishenkilöstön tarvetta pitää määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuna perusteltuna syynä. Se pohtii ensinnäkin sitä, eikö pysyvä tai toistuva sijaistarve, joka voitaisiin kattaa myös tekemällä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, estä pitämästä sijaisuutta perusteltuna syynä. Toisaalta mainittu tuomioistuin pyytää unionin tuomioistuinta esittämään sille selvennystä siitä, onko kansallisten tuomioistuinten otettava huomioon – ja jos on, niin ja millä tavoin – jo aikaisemmin saman työntekijän kanssa tehtyjen määräaikaisten työsopimusten määrä ja kesto niille kuuluvan väärinkäytösten valvonnan yhteydessä tapauksissa, joissa määräaikaisen työsopimuksen tekemisen syynä on ollut sijaisuus. Kansallinen tuomioistuin lisää vielä, että Bundesarbeitsgericht on viimeaikaisessa oikeuskäytännössään hylännyt ajatuksen siitä, että määräaikaisten sopimusten vaihteleva määrä vahvistaa perusteltuun syyhyn kohdistuvaa oikeudellista valvontaa.

20 Edellä esitetyn perusteella Bundesarbeitsgericht on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko [direktiivillä 1999/70 täytäntöön pannun] määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan vastaista tulkita ja soveltaa [TzBfG:n] 14 §:n 1 momentin 3 kohdan kaltaista kansallista säännöstä, jossa säädetään, että määräaikaisen työsopimuksen uudistamiseen on perusteltu syy, kun työntekijä otetaan toisen työntekijän sijaiseksi, siten, että perusteltu syy on olemassa myös silloin, kun sijaistarve on pysyvä, vaikka tarve voitaisiin kattaa myös ottamalla kyseinen työntekijä palvelukseen toistaiseksi ja antamalla hänen tehtäväkseen sijaistaa säännöllisesti poissa olevista työntekijöistä sitä, joka kulloinkin on poissa, mutta työnantaja pidättää kuitenkin itsellään oikeuden päättää kulloinkin uudelleen, kuinka hän reagoi työntekijöiden konkreettiseen poissaoloon?

2) Mikäli ensimmäiseen kysymykseen vastaan myönteisesti, onko [TzBfG:n] 14 §:n 1 momentin 3 kohdan kaltaisen kansallisen säännöksen ensimmäisessä kysymyksessä kuvattu tulkinta ja soveltaminen ensimmäisessä kysymyksessä kuvatuissa olosuhteissa myös silloin vastoin [direktiivillä 1999/70 täytäntöön pannun] määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa, kun kansallinen lainsäätäjä tavoittelee liittotasavallan vanhempainrahasta ja vanhempainlomasta annetun lain [Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz] 21 §:n 1 momentin kaltaisessa kansallisessa säännöksessä säädetyllä työsuhteen määräaikaisuuteen oikeuttavalla perustellulla syyllä joka tapauksessa myös sosiaalipoliittista päämäärää eli sen helpottamista, että työnantajat myöntävät ja työntekijät pitävät erityislomaa erityisesti äitiyteen tai lasten hoitamiseen liittyvistä syistä?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

21 Ensimmäisellä kysymyksellään kansallinen tuomioistuin pyrkii selvittämään, voiko pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa kansallisessa lainsäädännössä tarkoitettu tilapäinen sijaishenkilöstön tarve muodostaa määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetun perustellun syyn ja onko tilanne näin myös silloin, kun tämä sijaishenkilöstön tarve on tosiasiassa pysyvää tai toistuvaa ja se voitaisiin kattaa myös ottamalla työntekijä palvelukseen toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella, sekä onko arvioitaessa sitä, onko tällaisen työsopimuksen tai -suhteen uudistamista varten olemassa mainitussa lausekkeessa tarkoitettuja perusteltuja syitä, otettava huomioon saman työnantajan kanssa aiemmin tehtyjen tämänkaltaisten työsopimusten tai -suhteiden lukumäärä ja yhteenlaskettu kesto.

22 Osavaltio väittää, että työntekijän tilapäinen sijaistaminen on määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy. Korvattavan työntekijän tilapäinen poissaolo merkitsee hetkellistä tarvetta ottaa palvelukseen ylimääräinen työntekijä, jolle on tarvetta ainoastaan sinä aikana, jolloin työvoimasta on puutetta. Tietynsuuruinen pysyvä sijaishenkilöstön tarve ei osavaltion mukaan tee pätemättömäksi määräaikaisen työsopimuksen tekemistä sijaisuuden vuoksi TzBfG:n 14 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaisesti. Kussakin konkreettisessa sijaisuustapauksessa esitetty perusteltu syy on selvitettävä, eikä pysyviä, tiheitä ja toistuvia sijaisuuksia ole pidettävä mahdottomina. Jos määräaikaisen työsopimuksen pätevyys riippuisi tästä, työnantaja joutuisi luomaan pysyvän henkilöstöreservin. Tämä olisi mahdollista ainoastaan kaikkein suurimmissa yrityksissä. Osavaltion mukaan työnantajan organisointivalta on säilytettävä ja tällä on oltava toimivalta päättää tällaisen reservin käytön tarkoituksenmukaisuudesta ja menettelytavoista toistuvaan sijaishenkilöstön tarpeeseen vastaamiseksi.

23 Saksan ja Puolan hallitukset vetoavat niin ikään työnantajilla määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen nojalla olevaan harkintavaltaan, ja ne väittävät, että unionin oikeudessa sallitaan määräaikaisten työsopimusten tekeminen sijaisuuksia varten tapauksissa, joissa on kyse toistuvasta sijaishenkilöstön tarpeesta. Tällainen tilanne on selvästi erilainen kuin ”pysyvä ja jatkuva tarve”, koska sijaistettavien työntekijöiden poissaolot ovat ajallisesti rajallisia. Mainituilla työntekijöillä on oikeus palata toimeensa, ja työnantajan on noudatettava tätä oikeutta.

24 Pääasian kantaja ei ole esittänyt kirjallisia huomautuksia.

25 On muistutettava, että määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan tarkoituksena on panna täytäntöön yksi kyseisellä 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 (ks. asia C-212/04, Adeneler ym., tuomio 4.7.2006, Kok., s. I-6057, 63 kohta ja yhdistetyt asiat C-378/07–C-380/07, Angelidaki ym., tuomio 23.4.2009, Kok., s. I-3071, 73 kohta).

26 Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen mainitulla määräyksellä velvoitetaan täten jäsenvaltiot perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäytösten estämiseksi ottamaan tosiasiallisesti ja sitovasti käyttöön vähintään yksi kyseisessä kohdassa luetelluista toimenpiteistä, jos niiden kansalliseen oikeuteen ei sisälly vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä. Nämä kolme kyseisen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa lueteltua toimenpidettä koskevat perusteltuja syitä tällaisen työsopimuksen tai -suhteen uudistamista varten, perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden enimmäiskokonaiskestoa ja niiden uudistamisten lukumäärää (ks. em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 74 kohta ja asia C-3/10, Affatato, määräys 1.10.2010, Kok., s. I-121*, 43 ja 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

27 Oikeuskäytännössä on jo katsottu, että määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltujen syiden käsite on ymmärrettävä siten, että sillä tarkoitetaan määrätylle toiminnalle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia olosuhteita, jotka ovat sellaisia, että niillä voidaan tuossa nimenomaisessa yhteydessä perustella perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttöä. Nämä olosuhteet voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden suorittamiseksi tällaiset työsopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti siitä, että jäsenvaltio pyrkii hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään (em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 96 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

28 Sitä vastoin sellainen lakiin tai asetukseen sisältyvä kansallinen säännös, jolla vain yleisesti ja abstraktisti sallitaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten käyttäminen, ei ole edellisessä kohdassa täsmennettyjen edellytysten mukainen (em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 97 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Tuollaisesta puhtaasti muodollisesta säännöksestä ei voida johtaa objektiivisia ja läpinäkyviä arviointiperusteita sen tarkistamiseksi, vastaako näiden sopimusten uudistaminen todellisuudessa todellista tarvetta ja onko se sopiva ja tarpeellinen keino tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi. Tällainen säännös sisältää täten todellisen vaaran tämäntyyppisten sopimusten väärinkäytöstä, eikä se tästä syystä sovellu yhteen määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen tavoitteen ja tehokkaan vaikutuksen kanssa (em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 98 ja 100 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Pääasiassa kyseessä olevan kaltainen säännös, jossa sallitaan määräaikaisten työsopimusten uudistaminen sellaisten muiden työntekijöiden sijaistamiseksi, jotka eivät tilapäisesti voi hoitaa tehtäviään, ei kuitenkaan itsessään ole määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen vastainen. Toisen työntekijän tilapäinen sijaistaminen työnantajan hetkellisten henkilöstötarpeiden tyydyttämiseksi voi periaatteessa olla kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy (ks. vastaavasti em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 102 kohta).

31 Osavaltion kaltaisessa hallintoyksikössä, jonka palveluksessa on huomattava määrä henkilöstöä, tilapäiset sijaisuudet ovat väistämättä usein tarpeen muun muassa siksi, että sairauslomalla, äitiysvapaalla, vanhempainvapaalla tai muilla vapailla olevat työntekijät ovat poissa töistä. Työntekijöiden tilapäinen sijaistaminen näissä olosuhteissa voi olla määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu perusteltu syy, joka oikeuttaa sekä sijaishenkilöstön kanssa tehtyjen sopimusten määräaikaisuuden että näiden sopimusten uudistamisen tarpeen mukaan, mutta kuitenkin siten, että määräaikaista työtä koskevassa puitesopimuksessa tätä varten määrättyjä edellytyksiä noudatetaan.

32 Tämä johtopäätös pätee sitä suuremmalla syyllä silloin, kun kansallisella säännöstöllä, jossa oikeutetaan määräaikaisten työsopimusten uudistaminen tilapäisissä sijaisuuksissa, pyritään myös päämääriin, joiden on tunnustettu olevan sosiaalipoliittisesti perusteltuja. Kuten tämän tuomion 27 kohdasta ilmenee, määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa oleva perusteltujen syiden käsite kattaa tällaisten päämäärien tavoittelun.

33 Kuten oikeuskäytännöstä ilmenee, toimenpiteillä, joilla pyritään raskauden ja äitiyden suojeluun sekä siihen, että naiset ja miehet voisivat yhteensovittaa työ- ja perhe-elämää koskevat velvoitteensa, tavoitellaan hyväksyttäviä sosiaalipoliittisia päämääriä (ks. vastaavasti asia C-243/95, Hill ja Stapleton, tuomio 17.6.1998, Kok., s. I-3739, 42 kohta ja asia C-284/02, Sass, tuomio 18.11.2004, Kok., s. I-11143, 32 ja 33 kohta). Näiden päämäärien hyväksyttävyys ilmenee myös direktiivin 92/85 säännöksistä ja vanhempainvapaata koskevan puitesopimuksen määräyksistä.

34 On kuitenkin korostettava, että vaikka pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa kansallisessa säännöstössä säädetty perusteltu syy voidaan periaatteessa hyväksyä, toimivaltaisten viranomaisten on kuitenkin tämän tuomion 27 kohdasta ilmenevän mukaisesti varmistuttava siitä, että tämän perustellun syyn konkreettinen soveltaminen on määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen vaatimusten mukainen, kun otetaan huomioon kyseessä olevan toiminnan erityispiirteet ja sen harjoittamisolosuhteet. Näiden viranomaisten on siis kansallisen oikeuden kyseistä säännöstä sovellettaessa kyettävä käyttämään objektiivisia ja läpinäkyviä arviointiperusteita sen tarkistamiseksi, vastaako näiden sopimusten uudistaminen todellisuudessa todellista tarvetta ja onko se sopiva ja tarpeellinen keino tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi.

35 Esillä olevassa asiassa Euroopan komissio väittää, että työsuhteen toistuva uudistaminen, useiden perättäisten määräaikaisten työsopimusten tekeminen ja se, kuinka pitkän aikaa kyseessä oleva työntekijä on työskennellyt tällaisten sopimusten nojalla, osoittavat, että kyseessä on määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeessa tarkoitettu väärinkäytös. Komission mukaan useiden perättäisten määräaikaisten työsopimusten tekeminen on usein – ja erityisesti, jos kyse on huomattavan pitkästä ajanjaksosta – osoitus siitä, että kyseisen työntekijän työpanoksen tarve ei ole pelkästään tilapäistä.

36 On muistutettava, että oikeuskäytännössä on jo katsottu, että 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 (ks. vastaavasti em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 103 kohta).

37 Määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden tällainen käyttö olisi välittömästi vastoin määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen perustana olevaa olettamaa siitä, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto, vaikka määräaikaiset työsopimukset ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla tai tietyissä ammateissa ja toiminnoissa (ks. em. asia Adeneler ym., tuomion 61 kohta).

38 Kuten Puolan hallitus pääpiirteissään on esittänyt, pelkästään se seikka, että määräaikaisia työsopimuksia tehdään työnantajan pysyvän tai toistuvan sijaishenkilöstön tarpeen kattamiseksi, ei kuitenkaan itsessään riitä tekemään mahdottomaksi sitä, että kukin näistä sopimuksista yksittäin arvioituna on tehty tilapäisen sijaisuuden hoitamiseksi. Vaikka sijaisuus vastaakin pysyvään tarpeeseen siltä osin kuin määräaikaisella työsopimuksella palvelukseen otettu työntekijä hoitaa tarkasti määriteltyjä tehtäviä, jotka kuuluvat työnantajan tai yrityksen tavanomaiseen toimintaan, sijaishenkilöstön tarve on tästä huolimatta tilapäistä, koska sijaistetun työntekijän tarkoituksena on palata hoitamaan toimeaan lomansa päätyttyä, koska tämä loma on se syy, jonka vuoksi sijaistettu työntekijä on tilapäisesti estynyt hoitamasta itse näitä tehtäviä.

39 Kyseisen jäsenvaltion kaikkien viranomaisten on toimivaltuuksiensa puitteissa varmistuttava sekä siitä, että määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohtaa noudatetaan, valvomalla konkreettisesti sitä, että määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistamisella pyritään kattamaan väliaikaisia tarpeita, että siitä, ettei TzBfG:n 14 §:n 1 momentin 3 kohdan kaltaista säännöstä käytetä tosiasiassa työnantajan pysyvien ja jatkuvien henkilöstötarpeiden kattamiseen (ks. analogisesti em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 106 kohta).

40 Kuten komissio on todennut, näiden viranomaisten on kussakin tapauksessa tutkittava 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 (ks. vastaavasti asia C-364/07, Vassilakis ym., määräys 12.6.2008, 116 kohta ja em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 157 kohta). Vaikka esitettyä perusteltua syytä on arvioitava viimeisen työsopimuksen uudistamiseen nähden, saman työnantajan kanssa aiemmin tehtyjen tämän tyyppisten perättäisten sopimusten olemassaolo, lukumäärä ja kesto voivat olla merkityksellisiä tässä kokonaisarvioinnissa.

41 Tämän suhteen on todettava, että se seikka, että määräaikaisten työsopimusten lukumäärä ja kesto ovat määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan b ja c alakohdassa määrättyjen ennalta ehkäisevien toimenpiteiden joukossa, ei merkitse sitä, etteikö näillä tekijöillä voisi olla mitään merkitystä arvioitaessa saman lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa mainittuja perusteltuja syitä, joihin vedotaan perättäisten määräaikaisten työsopimusten uudistamisen oikeuttamiseksi.

42 Toisin kuin Saksan hallitus väittää, määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan tällainen tulkinta ei rajoita mitenkään kyseisessä määräyksessä jäsenvaltioille myönnettyä vapautta valita keinot.

43 Kuten komissio on todennut, on niin, että kun otetaan huomioon päämäärä, jota määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan nojalla toteutettujen toimenpiteiden kokonaisuudella on tavoiteltu, on välttämätöntä, että toimivaltaiset viranomaiset ottavat tarvittaessa myös silloin, kun on olemassa perusteltu syy, joka periaatteessa oikeuttaa käyttämään perättäisiä

määräaikaisia työsopimuksia tai -suhteita, huomioon kaikki näiden työsopimusten tai -suhteiden uudistamiseen liittyvät olosuhteet, koska mainituista olosuhteista voi ilmetä vihjeitä väärinkäytöksistä, joita kyseisellä lausekkeella pyritään estämään.

44 Vastauksena unionin tuomioistuimen esittämään kysymykseen sekä osavaltio että Saksan valtio ovat istunnossa myöntäneet, että saattaa olla olemassa olosuhteita, joiden vallitessa työnantajan on otettava huomioon työntekijän kanssa tehtyjen määräaikaisten työsopimusten luonne ja laajuus.

45 Koska määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa sovelletaan ainoastaan silloin, kun on kyse perättäisistä määräaikaisista työsopimuksista tai -suhteista (ks. vastaavasti asia C-144/04, Mangold, tuomio 22.11.2005, Kok., s. I-9981, 41 ja 42 kohta), on loogista, että perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden olemassaololla on merkitystä kaikkien tämän lausekkeen perusteella toteutettujen toimenpiteiden kannalta.

46 Kansallinen tuomioistuin tiedustelee ensimmäisessä kysymyksessään myös, estääkö se, että sijaishenkilöstön tarve on tosiasiassa pysyvää tai toistuvaa ja että työnantaja voisi kattaa tämän tarpeen myös ottamalla työntekijän palvelukseen toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella, pitämästä sijaishenkilöstön tarvetta määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuna perusteltuna syynä.

47 Tämän suhteen on muistutettava, kuten mainitun puitesopimuksen yleisten huomioiden 10 kohdasta ilmenee, että puitesopimuksen mukaan jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten on huolehdittava sopimuksen yleisten periaatteiden ja määräysten soveltamista koskevista järjestelyistä, jotta taattaisiin niiden yhdenmukaisuus kansallisen oikeuden ja/tai kansallisten käytäntöjen kanssa ja jotta varmistettaisiin, että käytännön tilanteiden erityispiirteet tulevat asianmukaisesti huomioiduiksi (em. asia Adeneler ym., tuomion 68 kohta ja em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 71 kohta).

48 Kuten Saksan ja Puolan hallitukset ovat todenneet, tämä merkitsee sitä, että jäsenvaltioilla on määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan nojalla harkintavaltaa kyseisellä lausekkeella tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi, vaikka tämän harkintavallan käyttö edellyttääkin sitä, että ne takaavat unionin oikeudessa asetetun lopputuloksen toteutumisen, kuten SEUT 288 artiklan kolmannesta kohdasta ja tämän lisäksi myös direktiivin 1999/70 2 artiklan ensimmäisestä kohdasta ilmenee, kun tätä luetaan yhdessä direktiivin johdanto-osan 17 perustelukappaleen kanssa (ks. em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 80 kohta).

49 Tämä harkintavalta ilmenee myös määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdasta, sillä tuossa määräyksessä myönnetään jäsenvaltioille mahdollisuus ottaa huomioon – kunhan se on objektiivisesti perusteltua – erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeet (asia C-53/04, Marrosu ja Sardino, tuomio 7.9.2006, Kok., s. I-7213, 45 kohta).

50 Pelkästään se seikka, että sijaishenkilöstön tarve voitaisiin täyttää tekemällä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia, ei merkitse sitä, että työnantaja, joka päättää käyttää määräaikaisia työsopimuksia henkilöstön tilapäisen puutteen kattamiseksi, syyllistyisi määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan ja sen täytäntöön panemiseksi annetun kansallisen säännöstön vastaiseen väärinkäytökseen, vaikka näitä puutteita ilmenisi toistuvasti tai jopa pysyvästi.

51 Kuten tämän tuomion 43 kohdasta ilmenee, määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetun perustellun syyn olemassaolo sulkee lähtökohtaisesti pois väärinkäytöksen mahdollisuuden, paitsi, jos kyseessä olevien määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistamiseen liittyvien olosuhteiden kokonaisarvioinnista ilmenee, että työntekijältä odotetut suoritukset eivät vastaa pelkästään tilapäistä tarvetta.

52 Oikeuskäytännössä on jo todettu, että määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa ei aseteta jäsenvaltioille yleistä velvollisuutta säätää määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi, eikä siinä myöskään määrätä niistä täsmällisistä edellytyksistä, joilla määräaikaisia työsopimuksia voidaan käyttää, ja näin siinä jätetään jäsenvaltioille tiettyä harkintavaltaa asian suhteen (em. asia Adeneler ym., tuomion 91 kohta; em. asia Marrosu ja Sardino, tuomion 47 kohta ja em. yhdistetyt asiat Angelidaki ym., tuomion 145 ja 183 kohta).

53 Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 2 kohdan b alakohdassa määrätäänkin täten vain, että jäsenvaltiot voivat ”tarvittaessa” määrittää, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai -suhteita voidaan ”pitää toistaiseksi voimassa olevina”.

54 Toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten tekemisen edellyttäminen automaattisesti silloin, kun työnantajalla on kyseessä olevan yrityksen tai yksikön koon ja sen henkilöstörakenteen vuoksi toistuva tai pysyvä sijaishenkilöstön tarve, ylittäisi määräaikaista työtä koskevalla puitesopimuksella ja direktiivillä 1999/70 tavoitellut päämäärät ja loukkaisi puitesopimuksella ja direktiivillä jäsenvaltioille ja tarvittaessa työmarkkinaosapuolille jätettyä harkintavaltaa.

55 Kansallisen tuomioistuimen on edellä esitettyjen toteamusten valossa arvioitava, onko työntekijän ottaminen palvelukseen pääasian olosuhteissa yhdentoista vuoden ajan 13 perättäisellä määräaikaisella työsopimuksella määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan mukaista.

56 Ensimmäiseen kysymykseen on näin ollen vastattava, että määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa kansallisessa lainsäädännössä tarkoitettu tilapäinen sijaishenkilöstön tarve voi lähtökohtaisesti muodostaa mainitussa lausekkeessa tarkoitetun perustellun syyn. Pelkästään se seikka, että työnantaja joutuu käyttämään tilapäisiä sijaisuuksia toistuvasti tai jopa pysyvästi ja että nämä sijaisuudet voitaisiin kattaa myös ottamalla työntekijöitä palvelukseen toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla, ei merkitse sitä, ettei tilanteessa olisi olemassa kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuja perusteltuja syitä, eikä sitä, että kyse olisi samassa lausekkeessa tarkoitetusta väärinkäytöksestä. Arvioitaessa sitä, onko määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistamista varten olemassa tällaisia perusteltuja syitä, jäsenvaltion viranomaisten on kuitenkin toimivaltuuksiensa puitteissa otettava huomioon kaikki asian olosuhteet, mukaan luettuna saman työnantajan kanssa aiemmin tehtyjen määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden lukumäärä ja yhteenlaskettu kesto.

Toinen kysymys

57 Koska toinen kysymys on esitetty ainoastaan sitä tilannetta varten, että ensimmäiseen kysymykseen vastattaisiin myöntävästi, toiseen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

58 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 (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

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 liitteessä olevan, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa kansallisessa lainsäädännössä tarkoitettu tilapäinen sijaishenkilöstön tarve voi lähtökohtaisesti muodostaa mainitussa lausekkeessa tarkoitetun perustellun syyn. Pelkästään se seikka, että työnantaja joutuu käyttämään tilapäisiä sijaisuuksia toistuvasti tai jopa pysyvästi ja että nämä sijaisuudet voitaisiin kattaa myös ottamalla työntekijöitä palvelukseen toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla, ei merkitse sitä, ettei tilanteessa olisi olemassa kyseisen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuja perusteltuja syitä, eikä sitä, että kyse olisi samassa lausekkeessa tarkoitetusta väärinkäytöksestä. Arvioitaessa sitä, onko määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistamista varten olemassa tällaisia perusteltuja syitä, jäsenvaltion viranomaisten on kuitenkin toimivaltuuksiensa puitteissa otettava huomioon kaikki asian olosuhteet, mukaan luettuna saman työnantajan kanssa aiemmin tehtyjen määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden lukumäärä ja yhteenlaskettu kesto.

Allekirjoitukset