



Media ja lehdistö

Euroopan unionin tuomioistuin
LEHDISTÖTIEDOTE nro 33/20
Luxemburgissa 19.3.2020

Tuomio yhdistetyissä asioissa C-103/18
Sánchez Ruiz ja C-429/18 Fernández Álvarez ym. v. Comunidad de Madrid
(Servicio Madrileño de Salud)

Jäsenvaltiot eivät voi jättää ”perättäisten määräaikaisten työsuhteiden” käsitteen ulkopuolelle tilannetta, jossa työntekijä toimii pitkäaikaisesti useiden nimitysten perusteella viransijaisena, kun kilpailumenettelyä ei ole järjestetty, minkä vuoksi hänen työsuhdettaan on jatkettu implisiittisesti aina vuosi kerrallaan.

Se, että työntekijä on antanut suostumuksensa perättäisten määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen, ei estä häntä saamasta määräaikaista työtä koskevassa puitesopimuksessa hänelle annettua suojaa.

Unionin tuomioistuin totesi 19.3.2020 antamassaan tuomiossa **Sánchez Ruiz ja Fernández Álvarez ym.** (yhdistetyt asiat C-103/18 ja C-429/18), että **jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet eivät voi jättää määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus)¹ 5 lausekkeessa tarkoitetun käsitteen ”perättäiset määräaikaiset työopimukset tai työsuhteet” ulkopuolelle tilannetta, jossa työntekijä, joka on otettu palvelukseen määräaikaisen työsuhteen perusteella eli siihen saakka, kunnes vapaa virka, johon hänet on nimitetty, täytettäisiin lopullisesti, on työskennellyt useiden nimitysten perusteella samassa virassa keskeytyksettä usean vuoden ajan ja hoitanut pysyvästi ja yhtäjaksoisesti samoja tehtäviä, kun tämän työntekijän pitkäaikainen pitäminen tässä avoimessa virassa johtuu siitä, ettei työnantaja ole noudattanut lakisääteistä velvollisuuttaan järjestää tietyssä määräajassa valintamenettely kyseisen avoimen viran täyttämiseksi lopullisesti, minkä vuoksi hänen työsuhdettaan oli jatkettu implisiittisesti aina vuosi kerrallaan. Tilanteessa, jossa julkinen työnantaja käyttää väärin perättäisiä määräaikaisia työsuhteita, se, että asianomainen työntekijä on antanut suostumuksensa näiden työsuhteiden luomiseen ja/tai uudistamiseen, ei ole omiaan poistamaan tämän työnantajan menettelyn väärinkäyttöluonnetta tältä osin siten, ettei tätä puitesopimusta sovellettaisi tämän työntekijän tilanteeseen.**

Nyt käsiteltävässä asiassa useat henkilöt ovat työskennelleet pitkään määräaikaisissa työsuhteissa Comunidad de Madridin (Madridin itsehallintoalue, Espanja) terveydenhoitopalvelussa. Nämä työntekijät ovat vaatineet, että heidät tunnustetaan vakinaisessa julkisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseniksi tai toissijaisesti julkishallinnon palveluksessa oleviksi työntekijöiksi, jotka ovat vastaavassa asemassa, mistä Comunidad de Madrid kieltäytyi. Juzgado Contencioso-Administrativo n° 8 de Madrid (Madridin hallintotuomioistuin nro 8) ja Juzgado Contencioso-Administrativo n° 14 de Madrid (Madridin hallintotuomioistuin nro 14), joiden käsiteltäväksi kyseiset työntekijät ovat saattaneet kanteet kyseisen itsehallintoalueen hylkäävistä päätöksistä, ovat esittäneet unionin tuomioistuimelle useita ennakkoratkaisukysymyksiä, jotka koskevat muun muassa puitesopimuksen 5 lausekkeen tulkintaa.

Ennen kuin unionin tuomioistuin esitti edellä mainitun johtopäätöksen, se muistutti aluksi, että yksi puitesopimuksen tavoitteista on säännellä **määräaikaisten työopimusten tai -suhteiden perättäistä käyttöä**, jota pidetään **työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten mahdollisena alkusyynä**, ja että **jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten tehtävänä on määrittää**

¹Euroopan 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 oleva, 18.3.1999 tehty määräaikaista työtä koskeva puitesopimus.

tämän sopimuksen tarkoitusta, päämäärää ja tehokasta vaikutusta kunnioittaen, **millä edellytyksillä määräaikaista työsopimuksia tai työsuhteita pidetään ”perättäisinä”**. Tämän jälkeen se katsoi, että päinvastainen tulkinta mahdollistaisi työntekijöiden palkkaamisen epävarmalla tavalla vuosien ajan ja että siitä saattaisi seurata paitsi se, että suuri määrä määräaikaista työsuhteita suljetaan käytännössä direktiivillä 1999/70 ja puitesopimuksella tavoitellun suojan ulkopuolelle, koska niiden tavoite menettäisi suuren osan sisällöstään, myös se, että työnantajien sallittaisiin käyttää tällaisia työsuhteita väärin pysyvien ja jatkuvien henkilöstötarpeiden täyttämiseksi.

Unionin tuomioistuin totesi lisäksi, että **puitesopimuksen 5 lauseke on esteenä sellaiselle kansalliselle lainsäädännölle ja oikeuskäytännölle, joiden mukaan määräaikaisten työsuhteiden perättäistä uudistamista pidetään oikeutettuna tämän lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetuista ”perustelluista syistä”, ainoastaan sillä perusteella, että uudistamisen taustalla ovat tässä lainsäädännössä tarkoitetut palvelukseen ottamisen perusteet** eli välttämätön tarve, kiireellinen tilanne tai tilapäisten, suhdanteeseen liittyvien tai ylimääräisten hankkeiden toteuttaminen, **koska tällainen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö eivät estä kyseessä olevaa työnantajaa vastaamasta tällaisilla uudistamisilla käytännössä pysyviin ja jatkuviin henkilöstötarpeisiin**. Tältä osin unionin tuomioistuin totesi, että vaikka kyseessä olevassa kansallisessa lainsäädännössä ei anneta yleistä ja abstraktia lupaa käyttää perättäisiä määräaikaista työsopimuksia, vaan siinä rajoitetaan tällaisten sopimusten tekeminen lähinnä tilapäisten tarpeiden tyydyttämiseen, **käytännössä asianomaisten työntekijöiden peräkkäiset nimitykset eivät vastanneet pelkästään Comunidad de Madridin väliaikaisiin tarpeisiin vaan niillä pyrittiin kattamaan kyseisen alueen terveydenhuoltopalvelun pysyviä ja jatkuvia henkilöstötarpeita**. Tältä osin unionin tuomioistuin totesi, että ennakkoratkaisua pyytäneiden tuomioistuinten mukaan Espanjan julkisella terveydenhuoltoalalla on olemassa rakenteellinen ongelma, joka ilmenee tilapäisten työntekijöiden korkeana prosentuaalisena osuutena sekä siinä, ettei lakisääteistä velvollisuutta täyttää kyseisen henkilöstön tilapäisesti hoitamat toimet pysyvästi ole noudatettu.

Unionin tuomioistuin totesi tämän jälkeen, että **kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on arvioida, ovatko tietyt toimenpiteet**, kuten sellaisten valintamenettelyjen järjestäminen, joiden tarkoituksena on täyttää lopullisesti virkoja, joita ovat väliaikaisesti hoitaneet määräaikaissa työsuhteissa työskennelleet työntekijät, näiden työntekijöiden muuttaminen ”ei-vakinaisessa toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilöstön jäseniksi” ja perusteettomasta irtisanomisesta maksettavaa korvausta vastaavan korvauksen myöntäminen näille työntekijöille **riittäviä toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön estämiseksi ja tarvittaessa seuraamusten määräämiseksi tällaisesta väärinkäytöstä**. Unionin tuomioistuin esitti kuitenkin täsmennyksiä ohjatakseen mainittuja tuomioistuimia niiden arvioinnissa.

Unionin tuomioistuin totesi lisäksi, että tilanteessa, jossa julkinen työnantaja käyttää väärin perättäisiä määräaikaista työsuhteita, se, että asianomainen työntekijä on antanut suostumuksensa näiden työsuhteiden luomiseen ja/tai uudistamiseen, ei ole omiaan poistamaan tämän työnantajan menettelyn väärinkäyttöluonnetta tästä näkökulmasta siten, ettei puitesopimusta sovellettaisi tämän työntekijän tilanteeseen. Unionin tuomioistuin katsoi tältä osin, että puitesopimuksen tavoite säännellä määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden perättäistä käyttöä perustuu implisiittisesti mutta väistämättä siihen lähtökohtaan, että **työntekijä voi sen vuoksi, että hän on työnantajaan nähden heikossa asemassa, joutua kärsimään siitä, että työnantaja käyttää väärin perättäisiä määräaikaista työsuhteita, vaikka näiden työsuhteiden luomisesta ja uudistamisesta olisi vapaasti sovittu ja hänet voidaan tästä samasta syystä saada luopumaan vetoamasta nimenomaisesti oikeuksiinsa suhteessa työnantajaansa**. Unionin tuomioistuin arvioi näin ollen, että **puitesopimuksen 5 lausekkeella ei olisi mitään tehokasta vaikutusta, jos määräaikaistilatyöntekijöiltä evättäisiin siinä heille taattu suoja pelkästään sillä perusteella, että he ovat vapaaehtoisesti suostuneet perättäisten määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen**.

Unionin tuomioistuin totesi lopuksi, että **Euroopan unionin oikeudessa kansallista tuomioistuinta, jonka käsiteltäväksi on saatettu työntekijän ja hänen julkisen työnantajansa**

välinen oikeusriita, ei velvoiteta jättämään soveltamatta kansallista lainsäädäntöä, joka ei ole puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan mukainen, sillä – koska tällä lausekkeella ei ole välitöntä oikeusvaikutusta – siihen ei voida sellaisenaan vedota unionin oikeuden soveltamisalaan kuuluvan oikeusriidan yhteydessä sen kanssa ristiriidassa olevan kansallisen oikeuden säännöksen soveltamatta jättämiseksi.

HUOMAUTUS: Ennakkoratkaisupyyntö antaa jäsenvaltioiden tuomioistuimille mahdollisuuden tiedustella niiden käsiteltävänä olevan yksittäisen asian puitteissa unionin tuomioistuimelta unionin oikeuden tulkintaa tai unionin toimen pätevyyttä. Unionin tuomioistuin ei ratkaise kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevaa asiaa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on ratkaista asia unionin tuomioistuimen ratkaisun mukaisesti. Unionin tuomioistuimen ratkaisu sitoo vastaavalla tavoin muita kansallisia tuomioistuinta, jotka käsittelevät samanlaista ongelmaa.

Tämä on tiedotusvälineiden käyttöön tarkoitettu epävirallinen asiakirja, joka ei sido Euroopan unionin tuomioistuinta.

Tuomion [koko teksti](#) julkaistaan CURIA-sivustolla julistamispäivänä

Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127