

Asia C-726/19

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

Jättämispäivä:

1.10.2019

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Espanja)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

23.9.2019

Valittaja:

Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario y
Alimentario

Vastapuoli:

JN

Pääasian oikeudenkäynnin kohde

Pääasian oikeudenkäynnin kohteena on vastapuolen työsopimuksen irtisanomista koskeva korvausvaatimus.

Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeusperusta

Ennakkoratkaisupyynnön kohde on viisiosainen: siinä pyydetään määrittämään, onko avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehty interimidad-sopimus määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen mukainen; tarkoittaako määräämättömäksi ajaksi tehtyjen sopimusten, kuten avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehdyn interimidad-sopimuksen, olemassaolo sitä, että direktiiviä 1999/70 ei ole saatettu asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä; rajoittaako se, että ei ole toteutettu riittäviä toimenpiteitä, joilla estetään avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehdyn interimidad-sopimuksen väärinkäyttö ja määrätään seuraamuksia tällaisesta väärinkäytöstä, puitesopimuksen tehokasta vaikutusta; onko avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehtyyn interimidad-

sopimukseen perustuvan kaltaista työsuhdetta, joka on kestänyt hyvin pitkään ja jonka päättymisajankohtaa ei ole määritetty, pidettävä väärinkäyttönä; onko talouskriisi objektiivinen syy, jolla voidaan perustella sitä, ettei ole toteutettu toimenpiteitä, joilla estetään tällaisten työsuhteiden jatkuminen hyvin pitkään. Oikeusperusta on SEUT 267 artikla.

Ennakkoratkaisukysymykset

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

II. Voidaanko katsoa, että neuvoston direktiiviin 1999/70 [sisältyvän puitesopimuksen] 5 lausekkeessa määrätty velvollisuus ottaa käyttöön yksi tai useampia kyseisessä lausekkeessa tilapäisten työsopimusten väärinkäytön estämiseksi määrättyistä toimenpiteistä, on avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehtyjen interimidad-sopimusten tapauksessa saatettu osaksi Espanjan lainsäädäntöä, vaikka kyseisessä lainsäädännössä ei ole oikeuskäytännössä edellytetyllä tavalla määritetty näiden määräaikaisten työsuhteiden enimmäiskesto, vahvistettu perusteltuja syitä tällaisten työsuhteiden uudistamista varten eikä määritetty tällaisten työsuhteiden uudistamisten lukumäärää?

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

IV. Voidaanko neuvoston direktiivin 1999/70 tarkoituksen mukaisena pitää ajallisesti määrittelemätöntä työsuhdetta, jonka kesto on 5.6.2018 annettuun unionin tuomioistuimen suuren jaoston tuomioon C-677/16 perustuvan unionin tuomioistuimen 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 väärinkäyttönä?

V. Voidaanko 25.10.2018 annettuun unionin tuomioistuimen kymmenennen jaoston tuomioon C-331/17 perustuvan oikeuskäytännön 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 tilapäinen hoitaminen on jatkunut 13 vuotta?

Unionin oikeussäännöt, joihin vedotaan

Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annettu neuvoston direktiivi 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43), johdanto-osan 14 perustelukappale.

Direktiivin 1999/70 liitteenä oleva Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus, johdanto-osa ja 1–5 lauseke.

Seuraavat unionin tuomioistuimen tuomiot:

tuomio 13.9.2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), 52–55 kohta;

tuomio 23.4.2009, Angelidaki ym. (C-378/07, C-379/07 ja C-380/07, EU:C:2009:250), 76, 82–84, 87, 88, 97–99 ja 105 kohta;

tuomio 14.9.2016, Pérez López (C-16/15, EU:C:2016:679), 44, 47, 49 ja 52–54 kohta;

tuomio 7.3.2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), 24 ja 34 kohta;

tuomio 5.6.2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393), 64 kohta;

25.10.2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), 55, 60, 64–66 ja 70–72 kohta;

tuomio 21.11.2018, de Diego Porras (C-619/17, EU:C:2018:936), 88 ja 97–101 kohta;

tuomio 8.5.2019, Rosatto (C-494/17, EU:C:2019:387), 24–30, 39 ja 40 kohta.

Kansalliset oikeussäännöt, joihin vedotaan

Espanjan perustuslaki, 9 §:n 3 momentti.

Siviililaki (Código Civil), 1 §:n 6 momentti.

Työntekijöiden asemasta annetun lain konsolidoidun toisinnon hyväksymisestä 24.3.1995 annettu kuninkaan asetus 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 75, 29.3.1995) (jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki), 12 §:n 7 momentti ja 15 §:n 1–3 ja 6 momentti.

Julkishallinnon palveluksessa oleviin työntekijöihin sovellettavista perussäännöistä annettu laki (Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), jonka konsolidoitu teksti on hyväksytty 30.10.2015 annetulla asetuksella (Decreto Legislativo) nro 5/2015 (BOE nro 261, 31.10.2015, s. 103105) (jäljempänä EBEP), 70 ja 83 § ja neljäs siirtymäsäännös.

Työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n soveltamisesta määräaikaisiin työsopimuksiin 18.12.1998 annettu kuninkaan asetus 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), 4 ja 8 §.

Madridin itsehallintoalueen työsopimussuhteisen henkilöstön työehtosopimus (Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, BOCM nro 100, 28.4.2005, s. 32) (jäljempänä työehtosopimus), 13 § ja 11. siirtymäsäännös.

Tribunal Supremón tuomio 4.7.2019.

Yhteenveto tosiseikoista ja pääasian oikeudenkäynnistä

- 1 JN tuli 23.6.2003 ravintola-apulaiseksi Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Agrario de la Comunidad de Madridin (Madridin itsehallintoalueen maatalouden tutkimus- ja kehittämislaitos, jäljempänä laitos) palvelukseen avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehdyllä interimidad-sopimuksella, joka liittyi vuonna 2002 julkaistuun julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen. Työsopimusta jatkettiin vuonna 2008, koska toimi, jota JN tilapäisesti hoiti, oli jäänyt täyttämättä vuonna 2005 järjestetyssä ansioihin perustuvassa sisäisessä kilpailussa. Vuonna 2009 siitä järjestettiin uusi sisäinen kilpailu, joka päätettiin vuonna 2016.
- 2 Madridin itsehallintoalueen hallinto-, oikeus- ja sisäministeriö (Consejería de Presidencia, Justicia e Interior) käynnisti 3.4.2009 antamallaan määräyksellä ylimääräisen sisäisen kilpailun vakiinnuttaakseen työvoimaa työoikeudellisiin työsuhteisiin ravintola-apulaisten ammattiryhmässä. Toimiin otettiin 27.7.2016 kyseisessä sisäisessä kilpailussa valitut henkilöt, ja JN:lle ilmoitettiin 3.10.2016, että hänen työsopimuksensa oli irtisanottu julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevan ilmoituksen täytäntöönpanon seurauksena.

- 3 JN teki 17.11.2016 uuden avoimen toimen tilapäistä hoitamista koskevan interimidad-sopimuksen siirtyäkseen työskentelemään samassa ammattiryhmässä toisessa toimessa, joka liittyi ensimmäiseen kyseisestä toimesta järjestettyyn julkishallinnon sisäiseen kilpailuun.
- 4 JN nosti 24.5.2017 kanteen Juzgado de lo Social n.º 40 de Madridissa (Madridin työ- ja sosiaaliasioiden tuomioistuin, Espanja). Kyseinen tuomioistuin totesi, että JN:n ja laitoksen välinen työsuhde oli toistaiseksi voimassa oleva muu kuin vakituinen työsuhde, koska kolmen vuoden määräaika, johon mennessä työntekijän tilapäisesti hoitava toimi olisi EBEP:n 70 §:n mukaan pitänyt täyttää, oli ylittynyt. Näin ollen Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid katsoi, että JN:n työsopimus oli irtisanottu aivan laillisesti, koska avoin toimi täytettiin valintamenettelyssä, mutta että 28.3.2017 annetun Tribunal Supremo tuomion mukaan JN:lle oli maksettava korvaus, jonka määrä vastasi 20 päivän palkkaa kultakin palvelusvuodelta, yhteensä 3 266,48 euroa.

Pääasian asianosaisten keskeiset lausumat

- 5 Laitos teki ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle valituksen, joka perustui muun muassa EBEP:n 70 ja 83 §:n ja neljännen siirtymäsäännöksen ja työehtosopimuksen 13 §:n 2 ja 3 momentin ja 11. siirtymäsäännöksen rikkomiseen. Laitos väittää, että JN:n työsuhdetta ei voida muuttaa toistaiseksi voimassa olevaksi muuksi kuin vakituiseksi työsuhteeksi. Se väittää, että 20.6.2003 tehdyssä avoimen toimen tilapäistä hoitamista koskevassa interimidad-sopimuksessa määrätään, että työsuhde kestää siihen asti, kunnes työehtosopimuksen 13 §:n 2 ja 3 momentissa tarkoitetut valintamenettelyt on saatettu päätökseen ja kunnes vuonna 2002 julkaistussa julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevassa ilmoituksessa mainittu ravintola-apulaisten ammattiryhmään kuuluva avoin toimi, jota JN tilapäisesti hoiti, on täytetty. Laitoksen mukaan EBEP:n 70 §:ää ei sovelleta EBEP:n neljännessä siirtymäsäännöksessä tarkoitettuihin tilanteisiin, koska toimi liittyy ennen vuotta 2005 julkaistuihin julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen. Näin ollen kyseisen toimen täyttämiseksi ei ole asetettu mitään kolmen vuoden ehdotonta määräaika, vaan siihen sovelletaan työehtosopimuksen 13 ja 14 §:ää. Laitos väittää, että työehtosopimuksen 11. siirtymäsäännöksessä vahvistetaan vuosiksi 2005 ja 2006 toimintasuunnitelma, jolla pyritään varmistamaan työsopimussuhteisten työntekijöiden työpaikkojen pysyvyys työvoiman vakiinnuttamismenettelyllä, josta säädetään EBEP:n neljännessä siirtymäsäännöksessä, mistä laitos päätelee, että EBEP:n 70 §:ää sovelletaan uuteen henkilöstöön, mutta ei henkilöstöön, joka on liitetty työvoiman vakiinnuttamismenettelyyn. Laitos lisää, että EBEP tuli voimaan toukokuussa 2007, eikä sillä ole taannehtivaa vaikutusta.
- 6 Ennakkoratkaisukysymysten esittämisestä laitos väittää, että puitesopimuksen 5 lausekkeessa viitataan perättäisten määräaikaisten sopimusten käyttöön eikä jonkin yksittäisen sopimuksen pitkään kesto, jota laitos pitää lainmukaisena. JN

katsoo, että kansallinen lainsäädäntö on direktiiviin [sisältyvän puitesopimuksen] 5 lausekkeen vastainen, koska julkishallinnon tekemien interimidad-sopimusten kestoa ei ole mitenkään rajattu.

Yhteenveto ennakkoratkaisupyyntöjen perusteluista

- 7 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin määrittelee JN:n työsuhteen seuraavasti: se on työsuhde, josta vuonna 2003 tehtiin ensimmäinen avoimen toimen tilapäistä hoitamista koskeva interimidad-sopimus. Koska avoin toimi, jota JN tilapäisesti hoiti ja joka liittyi vuonna 2002 julkaistuu julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen, jäi vuonna 2005 käynnistetyssä julkishallinnon sisäisessä kilpailussa täyttämättä (tosin viranomaisen ei ole osoittanut, että tämä menettely toteutettiin ja mikä oli sen lopputulos), interimidad-sopimus uudistettiin vuonna 2008 siten, että sillä jatkettiin saman, vuonna 2009 julkaistuu julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen liitetyn toimen tilapäistä hoitamista; toimi täytettiin lopulta vuonna 2016.
- 8 Espanjan lainsäädännöstä esittämässään kuvauksessaan ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa aluksi, että käsiteltävään asiaan sovelletaan EBEP:n 70 §:ää, koska JN:n työsopimus liittyi julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen, joka julkaistiin vuonna 2009, EBEP:n hyväksymisen jälkeen. Se katsoo, että kyseisessä pykälässä säädettyyn velvollisuuteen (”julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskeva ilmoitus tai samankaltainen keino on joka tapauksessa pantava täytäntöön kolmen vuoden määräajassa, jota ei voida pidentää”) ei vaikuta se, mitä säädetään EBEP:n 83 §:ssä (”työsopimussuhteisen henkilöstön palvelukseenotossa ja tehtäväkierrossa noudatetaan työehtosopimusten asiaa koskevia määräyksiä ja, ellei niitä ole, virkamiesten palvelukseenottoa ja tehtäväkiertoa koskevaa järjestelmää”), koska kyseisissä pykälissä säännellään eri kysymyksiä. EBEP:n 83 §:ssä nimittäin vahvistetaan kulloinkin noudatettava menettely; 70 §:ssä vahvistetaan ehdottomasti ja tyhjentävästi määräaika, jonka kuluessa EBEP:ssä säädetty vaatimukset on täytettävä, eikä tätä määräaikaa voida muuttaa alemmantasoisilla säännöksillä tai sopimuspuolten tahdosta.
- 9 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin vahvistaa, että samaa voidaan sanoa neljännessä siirtymäsäännöksestä (”viranomaiset voivat julkaista kilpailuilmoituksia vakiinnuttaakseen työvoiman sen eri henkilöstöluokkia tai -ryhmiä vastaaviin rakenteellisiin tehtäviin, joihin on osoitettu määräraha talousarviossa ja joita väliaikaiset virkamiehet tai tilapäinen [työsopimussuhteinen] henkilöstö ovat hoitaneet ennen 1. päivää tammikuuta 2005”). Tämä säännös, jota sovelletaan käsiteltävään asiaan, ei ole esteenä 70 §:n mukaisen määräajan soveltamiselle, ja myös sillä pyritään estämään tilapäisten työsopimusten lainvastainen voimassapitäminen.
- 10 Työehtosopimuksen määräykset eivät nekään kumoa EBEP:n 70 §:n mukaista määräaikaa, vaan niissä ainoastaan vahvistetaan avoimien toimien täyttämisessä

noudatettava menettely, jota noudattaessa ei saa ylittää kyseistä määräaikaa silloinkaan, kun menettely on monitahoinen.

- 11 Työehtosopimuksen 13 §:n mukaan toimet on ensinnäkin täytettävä julkishallinnon sisäisessä kilpailussa. Jos ne jäävät täyttämättä, ne sisällytetään, samoin kuin toimet, jotka jäävät avoimiksi työntekijän siirryttyä toisiin tehtäviin, seuraavaan julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen ja täytetään joko julkishallinnon sisäisessä ylennysmenettelyssä (johon voi osallistua ainoastaan menettelyn kohteena olevaa luokkaa välittömästi alempaan luokkaan kuuluva vakituinen työsopimussuhteinen henkilöstö, jolla on vaadittava koulutustaso – ja jolla siis jo on työpaikka) tai vapaassa valintamenettelyssä (kaikille vaatimukset täyttävälle hakijoille avoin menettely). Työehtosopimuksen 11. siirtymäsäännöksessä puolestaan vahvistetaan kolmivaiheinen työvoiman vakiinnuttamismenettely.
- 12 Tribunal Supremo on vakiintuneessa oikeuskäytännössään todennut, että avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehdyt interimidad-sopimukset, joita Espanjan julkishallinnossa käytetään hyvin yleisesti, ovat täysin lainmukaisia, eikä niistä ole määrättävä mitään seurauksia, koska työnantaja voi päättää, ilmoittaako se toimen haettavaksi vai ei, ja vaikka tilapäinen työsuhde voi siten kestää useita vuosia ilman, että viranomaisista vaaditaan perustelemaan, miksi toimen täyttämistä on pitkitetty. Tribunal Supremo katsoo, että tällaista työsuhdetta ei koskaan voida muuttaa toistaiseksi voimassa olevaksi muuksi kuin vakituiseksi työsuhteeksi ja että kun työntekijä avoimen toimen täyttämisen seurauksena menettää työpaikkansa voimatta mitenkään ennakoida, minä ajankohtana tämä tapahtuu, hänellä ei ole oikeutta mihinkään korvaukseen.
- 13 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että tilapäisiä työsopimuksia pidetään Espanjan oikeudessa poikkeuksena; sen vuoksi niistä säädetään tyhjentävästi ja niitä käytetään tilanteissa, joissa yritys tarvitsee työvoimaa lyhyeksi ajaksi, sillä edellytyksellä, että yritys täyttää lakisääteiset edellytykset. Työvoiman tarve ei todennäköisesti kestä alun perin suunniteltua pidempään; jos niin kuitenkin käy tai jos lakisääteiset edellytykset eivät täyty, työsopimus on lain mukaan muutettava toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi, jolloin alun perin määräaikaiseksi tarkoitettu työpaikka yrityksessä vakinaistetaan. Työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:ssä määritellään kaksi tilannetta, joissa määräaikainen työsopimus voi muuttua toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi: silloin, kun työntekijää ei ole vakuutettu sosiaaliturvajärjestelmässä tai työsopimus on tehty lainvastaisesti; ja silloin, kun tilapäisen työsopimuksen kokonaisenimmäiskesto ylittyy.
- 14 Koska tilapäisen työsopimuksen olennaisena tarkoituksena on vastata yrityksen tilapäiseen työvoiman tarpeeseen, tilapäisenä ei lähtökohtaisesti voida pitää sopimusta, joka jatkuu useita vuosia ja jonka kesto ei voida ennakoida. Käsiteltävässä asiassa ei vuosien kuluttuakaan tiedetty, milloin ja mistä syystä sopimus päätettäisiin, eikä työsuhteen päättämissyynä siis voinut enää olla sopimuksessa alun perin vahvistetun määräajan tai ajanjakson päättyminen:

työsopimuksen tarkoituksena oli siten täyttää avoin ja Madridin itsehallintoalueelle välttämätön toimi määräämättömäksi ajaksi, mikä käsiteltävässä asiassa on selvää, koska työsuhde kesti yli 13 vuotta. Näin pitkälliselle avoimen toimen täyttämistä koskevan menettelyn viivyttämiselle ei ole mitään hyväksyttävää perustetta, ja vaikka olisikin, ratkaisevaa on, että työsopimuksen kesto oli täysin määrittämätön, koska sen päättymisajankohtaa ei voitu ennakoida, mikä on täysin ristiriidassa tilapäisen työsopimuksen luonteen kanssa, sillä sen päättymisajankohdan on lain mukaan oltava tiedossa.

- 15 Työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 1 momentin c kohdassa, jolla direktiivi 1999/70 saatetaan osaksi kansallista lainsäädäntöä, rajoitetaan tilapäisten työsopimusten tekemistä unionin oikeudessa kiellettyjen väärinkäytösten välttämiseksi, ja sen mukaan interimidad-sopimuksia voidaan tehdä vain yhdessä tapauksessa: silloin, ”kun otetaan sijaisia työntekijöille, joilla on oikeus työnsä säilyttämiseen, edellyttäen, että työsopimuksessa täsmennetään sijaistetun työntekijän nimi ja sijaistamisen syy”. Interinidad-sopimusta ei siten ole tarkoitettu asetuksen 2720/1998 4 §:n 1 momentin mukaiseen avoimen toimen tilapäiseen hoitamiseen, sillä se on vastoin kyseistä soveltamissäännöstä, jonka mukaan interimidad-sopimus voidaan tehdä ”toimen tilapäiseksi hoitamiseksi sen lopullista täyttämistä varten järjestettävän valinta- tai ylentämismenettelyn ajaksi”, jotta voidaan vastata julkishallinnon tarpeeseen saada avoimet toimet tilapäisesti hoidetuiksi siihen saakka, kunnes ne ilmoitetaan julkiseen hakuun ja niihin valitaan työntekijät vastaavassa ansioihin ja pätevyyteen perustuvassa menettelyssä. Tällä säännöksellä voidaan epäilemättä oikeuttaa työsopimuksen tilapäisyys, mutta ei missään tapauksessa avoimen toimen täyttämisen pitkittämistä, joka käytännössä mahdollistaa tämäntyyppisten työsuhteiden jatkamisen vuodesta toiseen.
- 16 Joka tapauksessa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuim katsoo, että avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehdyt interimidad-sopimukset eivät täytä työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n sääntöjä, joissa sijaisuuden kesto rajataan ajanjaksoon, jonka työntekijä, jolle sijainen otetaan, on poissa työstään jostakin niistä lakisääteisistä syistä, joiden nojalla hänellä on oikeus työpaikkansa säilyttämiseen, ja interimidad-sopimuksesta on ilmentävä tämä syy, sillä sopimuksen kesto määräytyy sen perusteella: työntekijän sijaistamiseksi tehdyn interimidad-sopimuksen osapuolet tietävät sijaistetun työntekijän nimen, hänen poissaolonsa syyn ja sen, miten kauan hänellä on oikeus säilyttää työpaikkansa. Avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehdyn interimidad-sopimuksen kesto, jonka pitäisi vastata EBEP:ssä vahvistettua enimmäiskestoä, jää sitä vastoin käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan kaltaisissa tapauksissa määrittelemättömäksi ja täysin viranomaisen harkintaan, jolloin tämä voi rajoituksetta pitkittää avoimen toimen täyttämistä, mistä syystä työntekijä ei tiedä, milloin työsuhde voi päättyä.
- 17 Avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehdyn interimidad-sopimuksen nimikin kertoo, että se poikkeaa työntekijän, jolla on oikeus työpaikkansa säilyttämiseen, sijaistamiseksi tehdystä interimidad-sopimuksesta. Ennakkoratkaisua pyytänyt

tuomioistuim katsoo, että työntekijän sijaistamiseksi tehtyyn interimidad-sopimukseen sovellettavaa oikeuksien rajoitusta ei pitäisi laajentaa koskemaan tämän tyyppisiä sopimuksia, koska tämä rajoitus koskee yksinomaan työntekijöiden asemasta annetulla lailla säänneltyjä työsopimuksia. Espanjan perustuslain 9 §:n 3 momentissa vahvistettujen laillisuusperiaatteen ja norminhierarkian noudattamista koskevan periaatteen vuoksi tilapäisten työntekijöiden oikeuksia ei saa rajoittaa asetuksella, joka on normihierarkiassa lakia alempana, jos ne eivät sisälly lainsäätäjän nimenomaisesti määrittämiin tapauksiin, eikä työntekijälle epäedullisia säännöksiä ole tulkittava laajasti. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan on näin ollen sovellettava työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 5 momenttia, jolla direktiivin 1999/70 mukaisesti estetään väärinkäytökset säätämällä, että ”työntekijät, jotka on otettu palvelukseen keskeytyksellä tai keskeytyksettä yli 24 kuukauden ajaksi 30 kuukauden ajanjaksolla hoitamaan samassa yrityksessä tai samassa konsernissa samaa tai eri työpaikkaa tekemällä vähintään kaksi tilapäistä työsopimusta samojen tai erilaisten määräaikaisten sopimuksia koskevien menetelmien mukaan, saavat vakituksen työntekijän aseman”.

- 18 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin vahvistaa, että kyseisen momentin viimeisessä kohdassa vahvistettu poikkeus, jonka mukaan tätä momenttia ei sovelleta interimidad-sopimuksiin, ei saisi vaikuttaa avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi otettuihin työntekijöihin, koska avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehty interimidad-sopimus ei täytä työntekijöiden asemasta annetussa laissa asetettuja edellytyksiä, joiden mukaan kyseisellä sopimuksella on otettava sijainen työntekijälle, joilla on oikeus työpaikkansa säilyttämiseen, ja siinä on ilmoitettava sijaistetun työntekijän nimi ja sijaistamisen syy.
- 19 Oikeuskäytännössä ei kuitenkaan ole noudatettu tätä näkemystä, minkä seurauksena avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehtävien interimidad-sopimusten voimassaoloaika ei ole mitenkään rajoitettu. Pitää paikkansa, että kuninkaan asetuksessa 2720/98 säädetään avoimen toimen täyttämiseksi tehdyn interimidad-sopimuksen kestolle joitakin rajoituksia, kuten ”kolmen kuukauden määräajan kulumisen toimien lopulliseksi täyttämiseksi järjestettävien valinta- tai ylentämismenettelyjen yhteydessä tai valintamenettelyjen soveltamiseen julkisissa viranomaisissa liittyvän määräajan kulumisen”. Näin ollen herää kysymys, mitä määräaika julkishallinnon valintamenettelyissä on noudatettava, ja vaikuttaa siltä, että Espanjan lainsäätaja on direktiivin 1999/70 täytäntöön panemiseksi halunnut rajoittaa valintamenettelyjä määrittämällä niiden enimmäiskeston, mikä ilmenee selvästi EBEP:n 70 §:stä.
- 20 Tribunal Supremon mukaan EBEP:n 70 §:n mukaista määräaika ei kuitenkaan voida ymmärtää yleisesti minään ehdottomana takeena, eikä sitä myöskään sovelleta automaattisesti. Näin ollen Tribunal Supremo toteaa, että tämän tyyppistä työsopimusta voidaan jatkaa toistaiseksi useistakin syistä, vaikka niitä ei perustella, ja viittaa yhtenä syynä vuoden 2008 syvään talouskriisiin, vaikkakin suurin osa niistä työntekijöistä, joiden kanssa Madridin itsehallintoalue oli tehnyt työsopimuksia, oli ollut jo vuosia interimidad-sopimukseen perustuvassa

työsuhteessa, kuten käsiteltävässä asiassa, ja siten työskennellyt pitkään tilanteessa, jossa Espanjan talous ei ollut kriisissä, vaan päinvastoin kasvussa, eikä huomioon ole otettu myöskään sitä, että talouskriisin aikana näihin toimiin oli varattu määrärahat talousarviossa ja että interimidad-sopimuksella työskennelleille työntekijöille maksettiin palkkaa samaan tapaan ja sama määrä kuin vakituisille työsopimussuhteisille työntekijöille ja enemmän kuin uusille työntekijöille, koska interimidad-sopimuksella työskennelleiden työntekijöiden palvelusaika oli pidempi ja he saivat sen perusteella parempaa palkkaa.

- 21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että koska EBEP:n 70 §:ssä vahvistetaan kolmen vuoden määräaika, avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehty työsopimus, joka jatkuu tämän määräajan yli, pysyy voimassa, koska se on silloin hiljaisesti uudistettu, ja että tämä hiljainen uudistaminen tapahtuu kolmen vuoden välein. Jos avoin toimi liittyy johonkin tiettyyn julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen, työsuhteen uudistuminen tapahtuu silloin, kun työsopimuksen kohde vaihtuu eli kun avoin toimi jää täyttämättä siinä valintamenettelyssä, johon kyseinen työsopimus oli liitetty, ja kun se liitetään uuteen julkishallinnon avoimia työpaikkoja koskevaan ilmoitukseen, mistä syystä interimidad-sopimus tehdään näin käynnistetyn uuden valintamenettelyn ajaksi. Viranomainen on näin ollen käyttänyt perättäisiä määräaikaisia työsuhteita, jotka on uudistettu toisinaan hiljaisesti ja toisinaan, kuten käsiteltävässä tapauksessa, nimenomaisesti, mutta käsiteltävässä asiassa ei ole kyse pelkästään alkuperäisestä työsopimuksesta ja sen uudistamisesta, vaan työsopimusta on uudistettu useita kertoja peräkkäin, koska työsuhde on kestänyt yli 13 vuotta.
- 22 Oikeuskäytännön perusteella avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehdyn interimidad-sopimuksen mukaiselle tilapäisyydelle ei kuitenkaan ole määritetty mitään enimmäiskestoja, eikä siitä, että se voi monissa tapauksissa kestää kymmeniä vuosia, määrätä mitään seuraamuksia, vaan työsopimuksen kesto jää täysin viranomaisen harkintaan, sillä se voi perustelematta päättää, käynnistääkö se menettelyn avoimen toimen täyttämiseksi vai ei, ja jos se pitää tämän menettelyn käynnistämistä aiheellisenä, määrätä, milloin se sen käynnistää ja miten kauan se kestä, lykätä tätä menettelyä rajoituksetta ja määrätä avoimen toimen hoidettavaksi tilapäisellä työsopimuksella, jota jatketaan määräämättömästi ja jonka tehneellä työntekijällä ei ole samoja oikeuksia kuin hänellä olisi toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, eikä tämä työntekijä myöskään saa työsopimuksensa päättyessä minkäänlaista korvausta. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mielestä se, että tietyn oikeuden vahvistamiselle, kuten käsiteltävässä asiassa työsuhteen vakinaistamiselle, ei ole asetettu mitään määräaikaa, on suoraan ristiriidassa Espanjan oikeuden yleisten periaatteiden, erityisesti Espanjan perustuslain 9 §:n 3 momentissa taatun oikeusvarmuuden periaatteen kanssa, joka kuvastuu tilapäisten työsopimusten määrittelyssä työntekijöiden asemasta annetussa laissa ja vanhentumisen ja preklusiivisen määräajan kaltaisten oikeudellisten käsitteiden sääntelyssä, koska oikeuksien vahvistamiselle asetetut määräajat ovat monesti lyhyempiä kuin avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehdyt interimidad-sopimukset.

- 23 Lopuksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa täydentävän työsopimuksen (contrato de relevo) käsitteeseen, josta säädetään työntekijöiden asemasta annetun lain 12 §:ssä. Täydentävällä työsopimuksella on sama tarkoitus eli tilapäisen sijaisen ottaminen työntekijälle, jonka nimi on mainittava työsopimuksessa ja joka siirtyy osa-aikaeläkkeelle, siksi aikaa, kunnes hän siirtyy täysiaikaiselle eläkkeelle. Samoin kuin työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:ssä tarkoitetulla interimidad-sopimuksella, täydentävällä työsopimuksella otetaan sijainen työntekijälle, joka tässä tapauksessa säilyttää työpaikkansa yrityksessä osa-aikaisesti, eikä siihen voida palkata vakinaisesti toista henkilöä, ennen kuin työntekijä siirtyy lopullisesti täysiaikaiselle eläkkeelle. Se on osa-aikainen interimidad-sopimus, jossa täydentävällä työntekijällä (trabajador relevista) on työsopimuksensa päättyessä oikeus korvaukseen työntekijöiden asemasta annetun lain 49 §:n 1 momentin c kohdan nojalla, ja Tribunal Supremo katsoo, että kyseistä pykälää sovelletaan täydentävään työsopimukseen, vaikka siinä ei tätä sopimusta mainita, kuten ei myöskään avoimen toimen tilapäiseksi hoitamiseksi tehtyä interimidad-sopimusta.