

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

18 päivänä joulukuuta 2008*

Asiassa C-306/07,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Højesteret (Tanska) on esittänyt 29.6.2007 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 3.7.2007, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Ruben Andersen

vastaan

Kommunernes Landsforening, Slagelse Kommunen (aiemmin Skælskør Kommune) valtuuttamana,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja P. Jann sekä tuomarit M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits ja J.-J. Kasel (esittelevä tuomari),

* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

julkisasiamies: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 15.5.2008 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Andersen, edustajinaan advokat H. Nielsen ja advokat P. Olsen,
- Kommunernes Landsforening, Slagelse Kommunen (aiemmin Skælskør Kommune) valtuuttamana, edustajinaan advokat J. Mosbek ja advokat J. Vinding,
- Tanskan hallitus, asiamiehenään J. Bering Liisberg,
- Italian hallitus, asiamiehenään I. M. Braguglia, avustajanaan avvocato dello Stato W. Ferrante,

- Ruotsin hallitus, asiamiehenään A. Falk,

- Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään J. Enegren ja S. Schønberg,

kuultuaan julkisasiamiehen 19.6.2008 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

- ¹ Ennakkoratkaisupyyntö koskee työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14.10.1991 annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY (EYVL L 288, s. 32) 8 artiklan 1 ja 2 kohdan tulkintaa.

- ² Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Andersen ja Kommunernes Landsforening (Tanskan kuntaliitto) Slagelse Kommunen (aiemmin Skælskør

Kommune) (Tanska), joka oli Andersenin työnantaja, valtuuttamana asiassa, joka koskee Tanskan kuntien palvelussuhteita säätelevän kollektiivisopimuksen sovelletta-
vuutta Anderseniin.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön säännöstö

- 3 Direktiivin 91/533 johdanto-osan toinen perustelukappale kuuluu seuraavasti:

” – eräät jäsenvaltiot ovat katsoneet tarpeelliseksi asettaa työsuhteille muodollisia vaatimuksia; näiden määräysten on tarkoitus parantaa palkattujen työntekijöiden suojaa mahdollisia oikeuksien loukkauksia vastaan ja lisätä työmarkkinoiden avoimuutta”.

4 Mainitun direktiivin johdanto-osan seitsemäs perustelukappale kuuluu seuraavasti:

”yhteisön tasolla on tarpeellista asettaa yleinen vaatimus, että jokaiselle palkatulle työntekijälle on annettava asiakirja, josta käyvät ilmi tiedot hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa keskeisistä kohdista”.

5 Saman direktiivin johdanto-osan 11.–13. perustelukappale kuuluvat seuraavasti:

”kaikki työsopimuksen tai työsuhteen keskeisiä kohtia koskevat muutokset on ilmoitettava palkatuille työntekijöille kirjallisesti, jotta heidän etuaan saada asiakirja voitaisiin suojella,

on välttämätöntä, että jäsenvaltiot voivat taata palkatuille työntekijöille mahdollisuuden vaatia tämän direktiivin myöntämiä oikeuksia, ja

jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet tekevät sopimuksia vaadittujen määräysten soveltamisesta; jäsenvaltioiden velvollisuutena on toteuttaa tarpeelliset toimenpiteet, jotta tässä direktiivissä säädetty lopputulos voidaan taata kaikissa tapauksissa”.

6 Direktiivin 91/533 1 artiklassa, jonka otsikko on "Soveltamisala", säädetään seuraavaa:

"1. Tätä direktiiviä sovelletaan jokaiseen palkattuun työntekijään, jolla on jäsenvaltion voimassa olevassa laissa määritelty ja/tai säädetty työsopimus tai työsuhde.

2. Jäsenvaltiot voivat säätää, että tätä direktiiviä ei sovelleta sellaisiin työntekijöihin, joiden työsopimus tai työsuhde:

a) – kestää kokonaisuudessaan enintään yhden kuukauden

ja/tai

– joiden viikoittainen työaika on enintään kahdeksan tuntia

tai

b) on luonteeltaan satunnainen ja/tai erityislaatuinen ja jonka soveltamatta jättäminen on objektiivisesti harkiten oikeutettua.”

7 Mainitun direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Tiedottamisvelvollisuus”, säädetään seuraavaa:

”1. Työnantaja on velvollinen antamaan tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvan palkatun työntekijän, josta jäljempänä käytetään nimitystä ”työntekijä”, tietoon työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitettujen tietojen tulee sisältää vähintään seuraavat asiat:

--

d) työsopimuksen tai työsuhteen alkamispäivä

e) jos työsopimus tai työsuhde on tilapäinen, sen arvioitu kesto

- f) sen palkallisen loman pituus, johon työntekijä on oikeutettu tai, jos tätä ei voida määritellä tietoa annettaessa, yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaisesti tällainen loma määräytyy ja siitä päätetään
- g) niiden irtisanomisaikojen pituudet, joita työnantajan ja työntekijän on noudatettava työsopimuksen tai työsuhteen päättyessä tai, jos niitä ei voida määritellä tietoa annettaessa, yksityiskohtaiset säännöt, joiden mukaisesti irtisanomisajat määräytyvät

--

3. Edellä 2 kohdan f, g, h ja i alakohdassa tarkoitetut tiedot voidaan mahdollisuuksien mukaan antaa viittaamalla lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai kollektiivisopimuksiin, jotka säätelevät kyseisiä kohtia.”

8 Saman direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Edellä [direktiivin 91/533] 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut tiedot on annettava työntekijälle viimeistään kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta:

- a) kirjallisessa työsopimuksessa

ja/tai

b) työhönottoasiakirjassa

ja/tai

c) yhdessä tai useammassa muussa asiakirjassa, joista yksi sisältää vähintään kaikki 2 artiklan 2 kohdan a, b, c, d, h ja i alakohdassa tarkoitetut tiedot.”

9 Direktiivin 91/533 3 artiklan 2 ja 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

”2. Jos työntekijälle ei määräajan kuluessa ole annettu mitään 1 kohdassa mainituista asiakirjoista, työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle viimeistään kaksi kuukautta työsuhteen alkamisen jälkeen kirjallisen, allekirjoittamansa ilmoituksen, josta ilmenevät vähintään kaikki 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut tiedot.

Jos 1 kohdassa tarkoitettu asiakirja tai tarkoitetut asiakirjat sisältävät vain osan vaadituista tiedoista, on tämän kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetussa kirjallisessa ilmoituksessa oltava puuttuvat tiedot.

3. Jos työ sopimus tai työ suhde päättyy ennen kuin kaksi kuukautta on kulunut töiden aloittamisesta, on tässä ja 2 artiklassa tarkoitettujen tietojen oltava työntekijän käytössä viimeistään tämän määräajan päättyessä.”

- 10 Mainitun direktiivin 8 artiklassa, jonka otsikko on ”Oikeuksien puolustaminen”, säädetään seuraavaa:

”1. Jäsenvaltioiden on kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että jokainen työntekijä, joka katsoo joutuneensa loukatuksi tämän direktiivin säännösten laiminlyönnin vuoksi, voi hakea oikeudellista suojaa, saatettuaan mahdollisesti asian ensin muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi.

2. Jäsenvaltiot voivat säätää, että 1 kohdassa tarkoitettujen oikaisutoimenpiteiden edellytyksenä on, että työntekijä on ensin tehnyt huomautuksen työnantajalle eikä työnantaja ole 15 päivän kuluessa vastannut huomautukseen.

Kuitenkaan ei voida vaatia, että edeltävä huomautus on tehty, jos on kyse [työnteosta ulkomailla tai] työntekijöistä, joilla on tilapäinen työ sopimus tai työ suhde, tai työntekijöistä, joiden työ suhdetta kollektiivisopimus tai kollektiivisopimukset eivät koske.”

- 11 Direktiivin 91/533 9 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on saatettava voimaan tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 30.6.1993 tai taattava viimeistään kyseisenä päivänä, että työnantajien ja työntekijöiden edustajat tekevät sopimuksia vaadittujen määräysten

soveltamisesta, ja jäsenvaltiot ovat velvollisia toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet, jotta tässä direktiivissä säädetty lopputulos voidaan taata joka tilanteessa.

Kansallinen säännöstö

- ¹² Direktiivi 91/533 on pantu Tanskan lainsäädännössä täytäntöön yhtäältä työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsuhteessa sovellettavista ehdoista 11.5.1994 annetulla kodifioidulla lailla nro 385 (jäljempänä työhönottotodistuksesta annettu laki) ja toisaalta kollektiivisopimuksilla, joihin kuuluu työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsuhteessa sovellettavista ehdoista (työhönottoasiakirja) maakuntien liiton (Amtsrådsforeningen), kuntaliiton (Kommunernes Landsforening), Kööpenhaminan ja Frederiksbergin kuntien sekä kunnallisten virkamiesten ja sopimustyöntekijöiden ammattiliiton (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatten) välillä 9.6.1993 allekirjoitettu kollektiivisopimus (jäljempänä KTO-sopimus).

Työhönottotodistuksesta annettu laki

- ¹³ Työhönottotodistuksesta annetun lain 1 §:n 3 momentin mukaan tätä lakia ”ei sovelleta siltä osin kuin työnantajan velvollisuus antaa palkansaaajalle tietoja työsuhteesta seuraa kollektiivisopimuksesta, joka sisältää sellaiset määräykset, jotka vastaavat vähintäänkin direktiivin 91/533 säännöksiä”.

- 14 Ennakkoratkaisupyyntöä esittämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, että työhönottotodistuksesta annetussa laissa ei ole asetettu edellytykseksi työntekijälle tunnustettujen oikeussuojakeinojen käyttämiselle siinä tilanteessa, kun työnantaja laiminlyö velvollisuutensa antaa tietoja työntekijöille, sitä, että tämä työntekijä on tehnyt työnantajalle huomautuksen ja vaatinut tätä toimittamaan hänelle 15 päivän kuluessa direktiivin 91/533 edellyttämän työhönottotodistuksen.

KTO-sopimus

- 15 Päätöksestä, jolla ennakkoratkaisupyyntö on esitetty, ilmenee, että Tanskan kunnat soveltavat KTO-sopimuksen määräyksiä kaikkiin palkkaamiinsa työntekijöihin, riippumatta siitä, ovatko nämä järjestäytyneitä vai eivät.
- 16 KTO-sopimuksen mukaan kunta, joka ei ole laatinut työhönottotodistusta tai jos todistus sisältää virheitä, voi laatia tällaisen todistuksen tai korjata sitä 15 päivän kuluessa sen jälkeen, kun työntekijä on huomauttanut puutteesta tai virheistä. Jos työnantaja ei vastaa tässä määräajassa, työntekijä voi saattaa asian tuomioistuimen käsiteltäväksi voidakseen käyttää hänelle tunnustettuja oikeuksia. Kanneoikeus kuuluu KTO-sopimuksen mukaan niin järjestäytyneille kuin järjestäytymättömille työntekijöille, ja sitä voivat molemmissa tapauksissa käyttää myös ammattijärjestöt.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 17 Andersenilla oli vuosien 1999–2001 aikana sosiaalipolitiikkaa koskevan Tanskan lainsäädännön nojalla viisi työharjoittelusopimusta Skælskørin kunnan kanssa. Sopimukset koostuivat sosiaalisista tukitoimenpiteistä ja koskivat tehtäviä, joita ei olisi voitu suorittaa tavanomaisessa työsopimussuhteessa. Työntekijöihin, joilla oli tällainen työsopimus, sovellettiin palkansaajia koskevaa lainsäädäntöä lukuun ottamatta säännöksiä palkallisesta vuosilomasta, sairauden tai lapsen syntymän perusteella maksettavasta päivärahasta ja työnantajan korvattavista koulutuskustannuksista.
- 18 Mainittujen sopimusten kesto vaihteli yhden ja kahdentoista kuukauden välillä. Sopimukset kestivät kuitenkin Andersenin poissaolojen vuoksi tosiasiallisesti vain alle kuukauden.
- 19 Andersen sai jokaisen sopimuksen osalta työhönottotodistuksen, joka ei vastannut direktiivin 91/533 2 artiklan 2 kohdan edellytyksiä. Asiakirjoista ilmenee, että 15 päivän kuluessa siitä, kun Andersen oli huomauttanut tästä työnantajalleen, tämä oli toimittanut hänelle uudet työhönottotodistukset, jotka vastasivat kaikilta osin mainittuja vaatimuksia.
- 20 Andersen katsoi, ettei KTO-sopimuksen määräyksiä sovelleta häneen, koska hän ei ollut minkään ammattijärjestön jäsen, ja nosti kansallisessa tuomioistuimessa vahingonkorvauskanteen työhönottotodistusta koskevan lain, jossa säädetään vahingonkorvauksesta työntekijälle siinä tilanteessa, että työnantaja laiminlyö velvoitteitaan tietojen ilmoittamisesta työntekijöille, nojalla. Kun alimman oikeusasteen tuomioistuin hylkäsi kanteen, Andersen valitti sen tuomiosta ennakkoratkaisupyyntönsä esittäneeseen tuomioistuimeen.

- 21 Koska Højesteret katsoi, että pääasian ratkaisu riippuu direktiivin 91/533 8 artiklan 1 ja 2 kohdan tulkinnasta, ja koska se oli epävarma näiden säännösten täsmällisestä tulkinnasta, se päätti lykätä ratkaisun antamista asiassa ja esittää yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Merkitseekö – – direktiivin 91/533 – – 8 artiklan 1 kohta sitä, että kollektiivisopimusta, jolla on tarkoitus panna täytäntöön direktiivin säännökset, ei voida soveltaa työntekijään, joka ei ole sopimusosapuolena olevan järjestön jäsen?
- 2) Mikäli ensimmäiseen kysymykseen vastataan kielteisesti, merkitseekö tämän direktiivin 8 artiklan 2 kohdan [toisen alakohdan] ilmaisu ’työntekijät, joiden työsuhdetta kollektiivisopimus tai kollektiivisopimukset eivät koske’, sitä, että kollektiivisopimuksen määräyksiä velvollisuudesta tehdä työnantajalle ensin huomautus ei voida soveltaa työntekijään, joka ei ole sopimusosapuolena olevan järjestön jäsen?
- 3) Tarkoitetaanko direktiivin 8 artiklan 2 kohdan [toisen alakohdan] ilmauksilla ’tilapäinen työsuopimus’ ja ’tilapäinen työsuhte’ lyhytkestoisia työsuhteita vai kaikkia määräaikaista työsuhteita? Millä kriteereillä on ensin mainitussa tapauksessa ratkaistava, onko työsuhte tilapäinen (lyhytkestoinen)?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

- 22 Ennakkoratkaisupyyntöä esittänyt tuomioistuin tiedustelea ensimmäisellä kysymyksellään pääasiallisesti sitä, onko direktiivin 91/533 8 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, se on esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan kollektiivisopimusta, jolla tämän direktiivin säännökset on pantu täytäntöön kansallisessa lainsäädännössä, sovelletaan työntekijään, vaikka tämä ei ole minkään mainitun kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen.
- 23 Aluksi on todettava, että tähän kysymykseen ei direktiivin 91/533 8 artiklan 1 kohdan sanamuodon perusteella voida vastata hyödyllisellä tavalla.
- 24 Sitä vastoin direktiivin 91/533 9 artiklan 1 kohdasta, luettuna johdanto-osan 13. perustelukappaleen valossa, ilmenee ilman tulkinnanvaraisuutta, että jäsenvaltiot voivat jättää mainitun direktiivin täytäntöönpanon edellyttämien säännösten antamisen työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, kuitenkin niin, että jäsenvaltioiden on milloin tahansa pystyttävä takaamaan tässä direktiivissä säädetty lopputulos.
- 25 On lisättävä, että mainitussa direktiivissä jäsenvaltioille annettu mahdollisuus on yhdenmukainen yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön kanssa, jonka mukaan

nämä saavat jättää ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten tehtäväksi huolehtia direktiivin tätä alaa koskevien sosiaalipoliittisten tavoitteiden toteutumisesta (ks. erityisesti asia 143/83, komissio v. Tanska, tuomio 30.1.1985, Kok. 1985, s. 427, 8 kohta; asia 235/84, komissio v. Italia, tuomio 10.7.1986, Kok. 1986, s. 2291, 20 kohta ja asia C-187/98, komissio v. Kreikka, tuomio 28.10.1999, Kok. 1999, s. I-7713, 46 kohta).

- 26 Tältä osin on kuitenkin täsmennettävä, että tämä mahdollisuus ei kuitenkaan vapauta jäsenvaltiota velvollisuudesta asianmukaisin laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin varmistaa, että direktiivissä 91/533 säädetty suojelu koskee täysimääräisesti kaikkia työntekijöitä, ja että valtiollista takuuta tarvitaan kaikissa niissä tilanteissa, joissa tehokasta suojaa ei ole toteutettu muulla tavoin, ja erityisesti silloin, kun suojelun puuttuminen johtuu siitä, että työntekijät, joita asia koskee, eivät ole järjestäytyneitä.
- 27 Tästä seuraa, että direktiivi 91/533 ei ole sinänsä esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan työntekijä, joka ei ole sellaisen kollektiivisopimuksen, jolla pannaan täytäntöön tämän direktiivin säännökset, sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, ei ole vain tästä syystä estynyt hyötymästä täysimääräisenä tämän kollektiivisopimuksen perusteella mainitun direktiivin tarjoamasta suojelusta.
- 28 Pääasiassa on riidatonta, että Tanskan säännöstössä annetaan kaikille KTO-sopimuksen soveltamisalaan kuuluville työntekijöille, olivatpa he ammattijärjestön jäseniä tai eivät, oikeus vedota kansallisissa tuomioistuimissa tämän kollektiivisopimuksen suojamääräyksiin siten, että kaikki nämä työntekijät saavat saman suojelun.
- 29 Ennakkoratkaisupyyntöä esittäneen tuomioistuimen on kuitenkin tarkastettava, vastaako tämä toteutus todellisuutta, ja varmistuttava siitä, että KTO-sopimuksella voidaan tarjota kaikille sen soveltamisalaan kuuluville työntekijöille heille direktiivissä 91/533 annettujen oikeuksien tosiasiallinen suojelu.

- 30 Tämän arvioinnin perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 91/533 8 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan kollektiivisopimusta, jolla tämän direktiivin säännökset on pantu täytäntöön kansallisessa lainsäädännössä, sovelletaan työntekijään, vaikka tämä ei ole minkään tällaisen kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen.

Toinen kysymys

- 31 Ennakkoratkaisupyyntöön esittänyt tuomioistuin tiedusteleo toisella kysymyksellään pääasiallisesti sitä, onko direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä sille, että työntekijää, joka ei ole työntekoaan sääntelevän kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, voidaan pitää työntekijänä, jota tämä sopimus mainituissa säännöksessä tarkoitettulla tavalla ”koskee”.
- 32 Tältä osin on todettava, että ilmaisun ”kollektiivisopimus tai kollektiivisopimukset eivät koske” käyttö direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa antaa ymmärtää, että yhteisön lainsäätäjät on tarkoittanut säännellä niitä tilanteita, joissa kyseessä olevat työntekijät eivät saa sitä oikeudellista suojaa, jonka kollektiivisopimuksen oletetaan antavan niille työntekijöille, joihin sitä sovelletaan.
- 33 Kuten Euroopan yhteisöjen komissio on aivan oikein esittänyt, tämä toteamus saa vahvistuksen direktiivin 91/533 eri kieliversioita vertaamalla.

- 34 Koska niiden henkilöiden ryhmä, joita kollektiivisopimus voi koskea, voi erityisesti yleisesti sovellettavaksi todetun kollektiivisopimuksen tapauksessa olla täysin riippumaton siitä, ovatko nämä henkilöt tämän saman sopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäseniä vai eivät, siitä seikasta, että henkilö ei ole tällaisen ammattijärjestön jäsen, ei itsessään seuraa, että hänet suljettaisiin pois kysymyksessä olevan kollektiivisopimuksen antaman oikeudellisen suojan piiristä.
- 35 On todettava lisäksi, että edellä esitetty tulkinta on sopusoinnussa yhteisön lainsäätäjän tahdon kanssa, sillä kuten tämän tuomion 24 kohdasta ilmenee, yhteisön lainsäätäjä sallii, että jäsenvaltiot jättävät työmarkkinaosapuolten tehtäväksi erityisesti kollektiivisopimusten avulla antaa direktiivin 91/533 tavoitteiden saavuttamisen edellyttämät säännökset.
- 36 Tämän tulkinnan avulla on sitä paitsi mahdollista toteuttaa mainitun direktiivin päätavoite, joka on sen johdanto-osan toisen, viidennen ja seitsemännen perustelukappaleen mukaan työntekijöiden suojelun parantaminen antamalla heille tietoa heidän työsopimuksensa tai työsuhteensa kannalta olennaisista kohdista, koska kaikki työntekijät, joihin kollektiivisopimusta sovelletaan, voivat riippumatta siitä, ovatko he tämän sopimuksen sopimuspuolina olevan ammattijärjestön jäseniä vai eivät, vedota kyseiseen sopimukseen, jolla tämä direktiivi pannaan asianmukaisesti täytäntöön kansallisessa oikeudessa.
- 37 Ennakkoratkaisupyyntöön esittäneen tuomioistuimen on pääasiassa yhtäältä tarkastettava, koskeeko KTO-sopimus Andersenin kaltaista työntekijää, kuten yhteisöjen tuomioistuimelle toimitetut huomautukset antavat ymmärtää, ja toisaalta arvioitava, voidaanko tämän kollektiivisopimuksen määräyksiin taata direktiivissä 91/533 työntekijöille annettujen oikeuksien tehokas suojele.

- 38 Edellä esitetyn perusteella toiseen kysymykseen voidaan vastata, että direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toista alakohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä sille, että työntekijää, joka ei ole työntekoaan sääntelevän kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, voidaan pitää työntekijänä, jota tämä sopimus mainitussa säännöksessä tarkoitettulla tavalla ”koskee”.

Kolmas kysymys

- 39 Ennakkoratkaisupyyntöä esittänyt tuomioistuin tiedusteleekin kolmannella kysymyksellään pääasiallisesti sitä, onko direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan ilmaisu ”tilapäinen työsopimus tai työsuhde” tulkittava siten, että niillä tarkoitetaan kaikkia määräaikaista työsopimuksia ja työsuhteita vai vain niitä, jotka on sovittu lyhytkestoisiksi.
- 40 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yhteisön oikeuden säännöksen tai määräyksen tulkittamisessa on otettava huomioon paitsi sen sanamuoto myös asiayhteys ja sillä lainsäädännöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös tai määräys on (ks. erityisesti asia 292/82, Merck, tuomio 17.11.1983, Kok. 1983, s. 3781, 12 kohta ja asia C-442/05, Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, tuomio 3.4.2008, Kok. 2008, s. I-1817, 30 kohta).
- 41 Direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan osalta on korostettava, että sen ilmaisu ”tilapäinen työsopimus tai työsuhde” ei ole määriteltä tässä direktiivissä ja että vaikuttaa siltä, etteivät ne esiinny missään muussa johdetun oikeuden säännöksessä.

- 42 Sitä vastoin yhteisön lainsäätäjä on useaan otteeseen viitannut ”määräaikaisiin” työ sopimuksiin ja työsuhteisiin. Näin on tehty erityisesti määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa¹ olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä 25.6.1991 annetussa neuvoston direktiivissä 91/383/ETY (EYVL L 206, s. 19), joka on annettu vain neljä kuukautta aikaisemmin kuin direktiivi 91/533, ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetussa neuvoston direktiivissä 1999/70/EY (EYVL L 175, s. 43).
- 43 Tästä voidaan siis päätellä, että koska direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa on käytetty ilmaisua ”tilapäinen” – aikaisemmin direktiivissä 91/383 ja myöhemmin direktiivissä 1999/70 käytetyn ilmaisun ”määräaikainen” sijasta – yhteisön lainsäätäjä ei ole tarkoittanut, että se kattaisi kaikki määräaikaiset työ sopimukset.
- 44 Tällaisella yhteisön lainsäätäjän tahdon tulkinnalla huolehditaan siitä, että yhteisön oikeutta tulkitaan siinä määrin kuin se on mahdollista yhteisön oikeuden johdonmukaisuutta kunnioittavalla ja turvaavalla tavalla.
- 45 Se, että ilmaisua ”työsopimus tai työsuhte on tilapäinen” käytetään direktiivin 91/533 2 artiklan 2 kohdassa, jossa luetellaan työ sopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat, jotka on välttämättä annettava työntekijän tietoon ja joihin kuuluu e alakohdassa mainittu työ sopimuksen tai työsuhteen ”arvioitu kesto”, ei saata tätä tulkintaa kyseenalaiseksi. Ilmaisua ”arvioitu kesto” ei ole kielellisesti tarkka, ja se eroaa täsmällisestä sanamuodosta, jota direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työskentelyä koskevan puitesopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdassa on käytetty kuvaamaan määräaikaiselle sopimukselle luonteenomaista piirrettä, nimittäin sitä, että tällaisen sopimuksen päättymisen määräytyy ”perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella”. Tällainen terminologinen eroavaisuus voi vain antaa aiheutta olettaa, että kyseessä on myös käsitteellinen eroavuus.

1 – Tanskaksi "vikaransættelsesforhold" (sijaisuus) ja ranskaksi "relation de travail intérimaire" (vuokratyö tai sijaisuus).

- 46 Toisekseen direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan asiayhteyden osalta on huomattava, kuten komissio on yhteisöjen tuomioistuimelle jättämässään huomautuksissa tehnyt, että mainitun 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus asettaa edellytykseksi oikeussuojakeinojen käytölle velvoitteitaan laiminlyönyttä työnantajaa vastaan se, että työntekijä tekee ensin huomautuksen.
- 47 Kuten julkisasiamies ratkaisuehdotuksensa 39 kohdassa esittää, on huomattava, että jäsenvaltioiden direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaisella mahdollisuudella säätää tällaisesta ensisijaisesta toimenpiteestä huolehditaan prosessiekonomisista tarpeista ja pyritään välttämään oikeusriitoja ratkaisemalla riidat edullisemmalla ja yksinkertaisemmalla tavalla kuin tuomioistuinteitse.
- 48 Direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa luetellaan kolme ryhmää työntekijöitä, joilta tätä muodollisuutta ei voi edellyttää, eli ulkomailla työskentelevät työntekijät, työntekijät, joiden työsuhdetta kollektiivisopimus tai kollektiivisopimukset eivät koske, ja työntekijät, joilla on tilapäinen työsopimus tai työsuhde. On katsottava, kuten julkisasiamies ratkaisuehdotuksensa 39 kohdassa on esittänyt, että yhteisön lainsäätäjän näin säätämällä poikkeuksella huolehditaan siitä, että huomautuksen tekemisestä ei muodostu tarpeettoman raskasta muodollisuutta, joka käytännössä vaikeuttaisi kyseisen työntekijän mahdollisuutta käyttää oikeussuojakeinoja tai tekisi tämän jopa mahdottomaksi.
- 49 Tämän poikkeuksen soveltamisalan osalta toimenpiteestä vapautettujen työntekijäryhmien luettelosta ilmenee, että yhteisön lainsäätäjä on tarkoittanut suojella niitä ryhmiä, joiden se tosiasiallisista tai oikeudellisista syistä katsoo olevan vaaditun muodollisuuden toteuttamisen kannalta heikoimmassa asemassa, kuten ulkomailla työskenteleviä työntekijöitä, jotka saattavat kohdata ongelmia maantieteellisen eristyisyytensä vuoksi, ja työntekijöitä, joiden työsuhdetta kollektiivisopimus ei koske ja jotka ovat oikeudellisesti eristyksissä.

- 50 Mainitessaan sellaiset työntekijät, joilla on tilapäinen työsopimus tai työsuhde, yhteisön lainsäätäjällä ei ole ollut erityistä syytä tarkoittaa erotuksetta ja sitoumuksen kestosta riippumatta kaikkia työntekijöitä, joilla on määräaikainen työsopimus. Sitä vastoin on loogista ja perusteltua, että se tarkoittaa säännöksen koskevan työntekijöitä, joilla on lyhytaikainen työsopimus, koska tämä lyhytaikaisuus voi nimenomaan muodostaa käytännön esteen sille, että he käyttävät tehokkaasti oikeussuojakeinoja.
- 51 Kolmanneksi direktiivin 91/533 8 artiklan tavoitteen osalta sen johdanto-osan 12. perustelukappaleesta ilmenee, että tämä säännös kuvastaa yhteisön lainsäätäjän pyrkimystä taata palkatuille työntekijöille mahdollisuus vedota tähän direktiiviin perustuviin oikeuksiinsa. Tällainen pyrkimys tukee tämän tuomion edellisessä kohdassa esitettyä tulkintaa, jonka mukaan yhteisön lainsäätäjä on viitatessaan työntekijöihin, joilla on ”tilapäinen työsopimus tai työsuhde”, tarkoittanut työntekijöitä, joiden työsopimuksen kesto on niin lyhyt, että velvollisuus esittää huomautus ennen asian saattamista tuomioistuimeen voi vaikeuttaa oikeussuojakeinojen tosiasiallista käyttömahdollisuutta.
- 52 Koska direktiivissä 91/533 ei säädetä tämän keston tarkemmasta vahvistamisesta, sen määrittelemineen kuuluu lähtökohtaisesti jäsenvaltioille. Siinä tilanteessa, että jäsenvaltion lainsäädännössä ei olisi säädetty tällaisesta kestosta, kansallisten tuomioistuinten on, kuten julkisasiamies ratkaisuehdotuksensa 67 kohdassa esittää, ratkaistava se tapauskohtaisesti ja tiettyjen toimialojen, tehtävien ja toimintojen erityispiirteiden perusteella.
- 53 On kuitenkin tarkennettava, että mainittu kesto on vahvistettava niin, että se ei vaaranna direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan, jonka tavoitteena on siten kuin tämän tuomion 51 kohdasta ilmenee, mahdollistaa se, että heikossa asemassa olevat työntekijät voivat vedota tähän direktiiviin perustuviin oikeuksiinsa suoraan tuomioistuimessa, tehokkaan vaikutuksen toteutumista.

54 Näiden seikkojen perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan ilmaisu ”tilapäinen työsopimus tai työsuhde” on tulkittava siten, että se tarkoittaa lyhytkestoisia työsopimuksia ja työsuhteita. Jos kansallisessa lainsäädännössä ei ole tätä koskevaa säännöstä, kansallisten tuomioistuinten on määritettävä tämä kesto tapauskohtaisesti ja tiettyjen toimialojen tai tiettyjen tehtävien ja toimintojen erityispiirteiden perusteella. Mainittu kesto on kuitenkin vahvistettava siten, että sillä turvataan työntekijöiden tähän direktiiviin perustuvien oikeuksien tehokas suojele.

Oikeudenkäyntikulut

55 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen 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 yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14.10.1991 annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY 8 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan kollektiivisopimusta, jolla tämän direktiivin säännökset on pantu täytäntöön kansallisessa lainsäädännössä, sovelletaan työntekijään, vaikka tämä ei ole minkään tällaisen kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen.

- 2) **Direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että se ei ole esteenä sille, että työntekijää, joka ei ole työntekoaan sääntelevän kollektiivisopimuksen sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen, voidaan pitää työntekijänä, jota tämä sopimus mainitussa säännöksessä tarkoitettulla tavalla ”koskee”.**

- 3) **Direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan ilmaisu ”tilapäinen työsopimus tai työsuhde” on tulkittava siten, että se tarkoittaa lyhytkestoisia työsopimuksia ja työsuhteita. Jos kansallisessa lainsäädännössä ei ole tätä koskevaa säännöstä, kansallisten tuomioistuinten on määritettävä tämä kesto tapauskohtaisesti ja tiettyjen toimialojen tai tiettyjen tehtävien ja toimintojen erityispiirteiden perusteella. Mainittu kesto on kuitenkin vahvistettava siten, että sillä turvataan työntekijöiden tähän direktiiviin perustuvien oikeuksien tehokas suojele.**

Allekirjoitukset