



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kahdeksas jaosto)

13 päivänä maaliskuuta 2014*

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 1999/70/EY — EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus — 4 lauseke — Työehtojen käsite — Määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisaika — Erilainen kohtelu vakituisiin työntekijöihin nähden

Asiassa C-38/13,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Sąd Rejonowy w Białymstoku (Puola) on esittänyt 14.1.2013 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 25.1.2013, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Małgorzata Nierodzik

vastaan

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kahdeksas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. G. Fernlund sekä tuomarit A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari) ja C. Toader,

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Puolan hallitus, asiamiehenään B. Majczyna,

— Euroopan komissio, asiamiehinään M. Owsiany-Hornung ja D. Martin,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: puola.

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee määräaikaista työtä koskevan, 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus), joka on 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) liitteenä, 1 ja 4 lausekkeen sekä kyseisen direktiivin 1 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat sairaanhoitaja Małgorzata Nierodzik ja hänen entinen työnantajansa Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (Choroszczissa sijaitseva lääkäri Stanisław Dereszin itsenäinen julkinen psykiatrinen sairaala, jäljempänä Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej) ja joka koskee Nierodzikin ja viimeksi mainitun välillä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen irtisanomista.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 EY 139 artiklan 2 kohtaan perustuvan direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleesta ilmenee, että puitesopimuksen allekirjoittaneet osapuolet ovat tekemällä tällaisen sopimuksen toivoneet takaamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltamisen parantavansa määräaikaisen työn laatua ja halunneet laatia puitteet perättäisten määräaikaisten työsuhteiden tai työsopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi.
- 4 Kyseisen direktiivin 1 artiklan mukaan sen tarkoituksena on ”panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä – – tehty, liitteenä oleva – – puitesopimus”.
- 5 Puitesopimuksen johdanto-osan kolmannen perustelukappaleen sanamuoto on seuraava:
”Tässä sopimuksessa esitetään määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset ja tunnustetaan, että niiden yksityiskohtaisessa soveltamisessa on otettava huomioon erityiset kansalliset, alakohtaiset ja kausiluontoiset tilanteet. Sopimus kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan ja että määräaikaisia työsopimuksia käytetään sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta hyväksyttävältä pohjalta.”
- 6 Puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan mukaan puitesopimuksen tarkoituksena on ”parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrji[n]täkiellon] periaatteen soveltaminen”.
- 7 Puitesopimuksen 2 lausekkeen, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, 1 kohdan sanamuoto on seuraava:
”Tätä sopimusta sovelletaan määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä.”

- 8 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:
- ”1. Tässä sopimuksessa ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päätyminen määräytyy perustelluin syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.
 2. Tässä sopimuksessa ’vastaavalla vakituisella työntekijällä’ tarkoitetaan työntekijää, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tai työsuhde ja joka työskentelee samassa työpaikassa ja samassa tai samanlaisessa työssä tai tehtävässä, ottaen huomioon pätevyys ja ammattitaito. Milloin samassa työpaikassa ei ole vastaavaa vakituista työntekijää, vertailu on tehtävä suhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen, tai jos sellaista ei ole, vertailu tehdään kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti.”
- 9 Puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrji[ntäkiellon] periaate”, 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.”

Puolan oikeus

- 10 Unionin tuomioistuimella käytettävissään olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että työkoodeksista 26.6.1974 annetun lain (Ustawa – Kodeks pracy; Dz. U. 1998, nro 21, järjestysnumero 94; jäljempänä työlaki) 32 §:n 1 momentin mukaan kumpikin osapuolista voi päättää koeajaksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi tehdyn työsopimuksen jättämällä irtisanomisilmoituksen. Työlain 32 §:n 2 momentin mukaan työsopimus päättyy irtisanomisajan päätyttyä.
- 11 Työlain 33 §:ssä, joka koskee määräaikaisiin työsopimuksiin sovellettavaa irtisanomisaikaa, säädetään seuraavaa:
- ”Yli kuudeksi kuukaudeksi tehtävän määräaikaisen työsopimuksen osapuolet voivat sopimusta tehdessään sopia mahdollisuudesta päättää sopimus ennen sen päättymistä kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen.”
- 12 Työlain 36 §:n 1 momentin mukaan ”toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisaika riippuu asianomaisen työnantajan palveluksessa suoritetusta palvelusajasta seuraavalla tavalla:
- 1) irtisanomisaika on kaksi viikkoa, mikäli työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa alle 6 kuukautta
 - 2) irtisanomisaika on kuukausi, mikäli työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa vähintään 6 kuukautta
 - 3) irtisanomisaika on kolme kuukautta, mikäli työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa vähintään 3 vuotta”.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

- 13 Nierodzik työskenteli Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnejin palveluksessa ajalla 12.5.1986–15.2.2010. Asianosaisten välillä oli suurimman osan ajasta voimassa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Asianosaiset päättivät 15.2.2010 kyseisen sopimuksen yhteisellä suostumuksella pääasian kantajan, joka halusi siirtyä varhaiseläkkeelle, pyynnöstä.
- 14 Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej teki tämän jälkeen Nierodzikin kanssa osa-aikaisen työsopimuksen määräajaksi ajalle 16.2.2010–3.2.2015. Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej pystyi kyseisen sopimuksen mukaan päättämään sen yksipuolisesti kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen ilman, että sen oli esitettävä perustelut päättämislle.
- 15 Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej ilmoitti 3.4.2012 Nierodzikille sopimuksen yksipuolisesta päättämisestä ja mainitsi hänelle, että sopimus päättyisi kahden viikon irtisanomisajan päätyttyä 21.4.2012.
- 16 Nierodzik katsoi, että määräaikaisen työsopimuksen tekeminen useaksi vuodeksi oli lainvastaista ja että sopimuksen tarkoituksena oli kiertää kansallista lainsäädäntöä ja evätä häneltä oikeudet, jotka hänelle olisivat kuuluneet, mikäli hänellä olisi ollut toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, ja nosti kanteen Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnejia vastaan Sąd Rejonowy w Białymstokussa. Nierodzik vaatii, että määräaikainen työsopimus on katsottava toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi ja että on siten todettava, että hänellä olisi pitänyt olla oikeus kolmen kuukauden pituiseen irtisanomisaikaan.
- 17 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko kansallinen lainsäädäntö yhteensopiva puitesopimuksen kanssa, koska kyseisen lainsäädännön soveltamisesta seuraa, että vakituisia työntekijöitä ja määräaikaisia työntekijöitä kohdellaan eri tavalla. Kyseinen tuomioistuin toteaa siis, että työlain 33 §:ssä säädetään, että osapuolet, jotka tekevät määräaikaisen työsopimuksen yli kuudeksi kuukaudeksi, voivat määrätä siinä kahden viikon pituisesta irtisanomisajasta, kun toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessa tämä määräaika voi työlain 36 §:n 1 momentin nojalla olla kahdesta viikosta kolmeen kuukauteen ja se määräytyy asianomaisen työntekijän palvelusajan perusteella.
- 18 Sąd Rejonowy w Białymstoku on näin ollen päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko – – direktiivin [1999/70] 1 artiklaa, [puitesopimuksen] 1 ja 4 lauseketta sekä työsopimuksen luonteeseen perustuvan syrjinnän kieltoa koskevaa unionin oikeuden yleistä periaatetta tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jossa yli kuudeksi kuukaudeksi tehtyjen määräaikaisten työsopimusten osalta sovelletaan irtisanomisaikojen määrittämiseen eri (määräaikaisen työsopimuksen tehneiden työntekijöiden kannalta epäedullisempia) periaatteita kuin niitä, joita sovelletaan toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten irtisanomisaikojen määrittämiseen, ja konkreettisesti, ovatko ne esteenä kansalliselle lainsäädännölle ([työlain] 33 §), jossa säädetään kiinteästä, työntekijän palvelusajasta riippumattomasta kahden viikon irtisanomisajasta yli kuudeksi kuukaudeksi tehdyille määräaikaisille työsopimuksille, kun toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten irtisanomisaika määräytyy työntekijän palvelusajan perusteella ja voi vaihdella kahdesta viikosta kolmeen kuukauteen ([työlain] 36 §:n 1 momentti)?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 19 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa, luettuna yhdessä direktiivin 1999/70 1 artiklan, puitesopimuksen 1 lausekkeen ja syrjintäkiellon periaatteen kanssa, tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään mahdollisuudesta soveltaa asianomaisen työntekijän palvelusajasta riippumatonta kiinteää kahden viikon pituista irtisanomisaikaa

irtisanottaessa yli kuuden kuukauden pituisia määräaikaisia työsopimuksia, kun taas toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten irtisanomisaika määräytyy asianomaisen työntekijän palvelusajan perusteella ja se voi vaihdella kahdesta viikosta kolmeen kuukauteen.

- 20 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa kielletään soveltamasta määräaikaisiin työntekijöihin epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.
- 21 Näin ollen on ensiksi määritettävä, kuuluuko määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisajan kesto mainitussa määräyksessä tarkoitetun työehtojen käsitteen piiriin.
- 22 Todettakoon tässä yhteydessä aluksi, että puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan sanamuodon mukaan yhtenä sen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen. Samoin puitesopimuksen johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa täsmennetään, että sopimus ”kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan”. Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa todetaan tätä varten, että puitesopimuksen tavoitteena on muun muassa parantaa määräaikaisen työn laatua vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan taata syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen (yhdistetyt asiat C-444/09 ja C-456/09, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, tuomio 22.12.2010, Kok., s. I-14031, 47 kohta).
- 23 Puitesopimuksella ja etenkin sen 4 lausekkeella pyritään soveltamaan tätä periaatetta määräaikaisiin työntekijöihin sen estämiseksi, että työnantaja käyttää tämäntyyppisiä työsuhhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty vakituksille työntekijöille (asia C-307/05, Del Cerro Alonso, tuomio 13.9.2007, Kok., s. I-7109, 37 kohta ja em. yhdistetyt asiat Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, tuomion 48 kohta).
- 24 Kun otetaan huomioon puitesopimuksen tavoitteet, vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan puitesopimuksen 4 lausekkeen on katsottava ilmentävän unionin sosiaalioikeuden periaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti (ks. vastaavasti em. asia Del Cerro Alonso, tuomion 38 kohta ja asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok., s. I-2483, 114 kohta).
- 25 Unionin tuomioistuin on katsonut, että ratkaiseva seikka sen arvioimisessa, kuuluuko toimenpide mainitussa lausekkeessa tarkoitettuun työehtojen käsitteeseen, on juuri työtä koskeva seikka eli työntekijän ja työnantajan välille muodostunut palvelussuhde (ks. vastaavasti asia C-361/12, Carratù, tuomio 12.12.2013, 35 kohta).
- 26 Tässä yhteydessä unionin tuomioistuin on jo katsonut, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettu työehtojen käsite kattaa kolmen vuoden välein myönnettävät ikälisät (ks. vastaavasti em. asia Del Cerro Alonso, tuomion 47 kohta; em. yhdistetyt asiat Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, tuomion 50–58 kohta ja asia C-273/10, Montoya Medina, määräys 18.3.2011, Kok., s. I-32*, 32–34 kohta) ja korvauksen, joka työnantajan on maksettava työntekijälle, jonka työsopimus on tehty lainvastaisesti määräaikaisena (em. asia Carratù, tuomion 38 kohta).
- 27 Käsiteltävässä asiassa on todettava, että pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö koskee määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisehtoja. Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan sellaisella tulkinnalla, jolla nämä irtisanomisehdot jätetään kyseisessä määräyksessä tarkoitetun työehtojen käsitteen määritelmän ulkopuolelle, rajoitettaisiin kyseisessä määräyksessä mainitun tavoitteen vastaisesti määräaikaisille työntekijöille syrjintää vastaan annettavan suojan alaa.
- 28 Lisäksi on todettava, että työehtojen käsite mainitaan myös yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetussa neuvoston direktiivissä 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) sekä miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen

täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2006/54/EY (EUVL L 204, s. 23). On todettava, että direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan ja direktiivin 2006/54 14 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan työehdot kattavat muun muassa irtisanomisehdot. Vastaavasti puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettulla työehtojen käsitteellä on samankaltainen ulottuvuus.

- 29 Näiden seikkojen perusteella on katsottava, että kyseisen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuun työehtojen käsitteeseen kuuluu määräaikaisten työsopimusten irtisanomisaika.
- 30 Mainitun 4 lausekkeen 1 kohdan soveltamisen osalta on ensimmäiseksi tutkittava, ovatko pääasiassa kyseessä olevat määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden tilanteet rinnastettavissa toisiinsa.
- 31 Jotta voitaisiin tässä yhteydessä arvioida, tekevätkö kyseessä olevat henkilöt puitesopimuksessa tarkoitettulla tavalla samaa tai samanlaista työtä, on puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdan ja 4 lausekkeen 1 kohdan mukaisesti selvitettävä, voidaanko näiden henkilöiden tilanteita pitää toisiinsa rinnastettavina, kun otetaan huomioon kaikki tekijät, kuten työn luonne, koulutusta koskevat edellytykset ja työehdot (yhdistetyt asiat C-302/11–C-305/11, Valenza ym., tuomio 18.10.2012, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 32 Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on siten selvittää, oliko pääasian kantajan tilanne tehtävissä, joita hän hoiti määräaikaisten työsopimusten nojalla Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnejin palveluksessa, rinnastettavissa sellaisten vakituisten työntekijöiden tilanteeseen, jotka tämä sama työnantaja oli ottanut palvelukseensa saman ajanjakson aikana (ks. analogisesti em. yhdistetyt asiat Valenza ym., tuomion 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 33 Jos mainittu tuomioistuin toteaa käsiteltävässä asiassa, että pääasian kantaja teki samanlaista tai samaa työtä kuin vakituinen työntekijä, kyseisen kantajan on katsottava olevan vakituisten työntekijöiden tilanteeseen rinnastettavassa tilanteessa. Tässä yhteydessä sitä, että mainittu kantaja hoiti aiemmin samoja tehtäviä toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen tehneenä työntekijänä, voidaan pitää osoituksena, jonka nojalla voidaan todeta, että hänen tilanteensa määräaikaisten työntekijänä oli rinnastettavissa toistaiseksi palvelukseen otetun henkilön tilanteeseen.
- 34 Tässä tilanteessa on todettava, että pääasian kantajan työsopimuksen päättymistä edeltävä irtisanomisaika, joka oli vahvistettu ottamatta huomioon kantajan palvelusaikaa, oli kaksi viikkoa, kun taas silloin, jos Nierodzik olisi otettu palvelukseen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella, tämä työntekijän palvelusajan perusteella laskettava aika olisi ollut kuukauden pituinen eli kaksinkertainen pääasian kantajalla olleeseen irtisanomisaikaan nähden. Ainoa tekijä, joka voi erottaa Nierodzikin tilanteen vakituisten työntekijän tilanteesta, vaikuttaa olevan hänen palvelussuhteensa määräaikaisten luonne työnantajan kanssa.
- 35 Edellä esitetystä seuraa, että eri irtisanomisaikojen soveltamista on pidettävä erilaisena kohteluna työehdoissa.
- 36 Toiseksi puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuna mahdollisen asiallisen syyn olemassaolon osalta Puolan hallitus vetoaa väitteisiin erilaisesta luonteesta ja tarkoituksesta, jotka erottavat määräaikaisten työsopimukset toistaiseksi voimassa olevista työsopimuksista. Käsiteltävässä asiassa näiden kahden erilaisen työsopimuksen välinen ero perustuu niiden kestoon sekä työsuhteen vakauteen.
- 37 Mainittujen työsopimusten erilaisesta luonteesta on mainittava tässä yhteydessä, että unionin tuomioistuin on jo katsonut, että pelkästään palvelussuhteen tilapäisyyteen vetoamista ei voida pitää asiallisena syynä (ks. vastaavasti em. yhdistetyt asiat Valenza ym., tuomion 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 38 Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaista kohtelua työsuhteen ehdoissa ei nimittäin voida perustella kriteerillä, jossa viitataan yleisesti ja abstraktisti juuri työsuhteen keston. Jos myönnettäisiin, että pelkästään palvelussuhteen tilapäisyys riittäisi perusteeksi tällaiselle erilaiselle kohtelulle, tehtäisiin tällä sisällöllisesti tyhjäksi direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen tavoitteet. Määräaikaisen työn laadun ja yhdenvertaisen kohtelun edistämisen, joihin sekä direktiivillä 1999/70 että puitesopimuksella pyritään, sijasta tällaisen kriteerin käyttämisellä pidettäisiin loputtomasti yllä määräaikaisille työntekijöille epäedullista tilannetta (asia C-556/11, Lorenzo Martínez, määräys 9.2.2012, 50 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 39 Puolan hallituksen väitteestä, jonka mukaan määräaikaisella työsopimuksella edistetään työsuhteen vakautta, on todettava, ettei sitä voida pitää puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuna asiallisena syynä pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen erilaisen kohtelun oikeuttamiseksi.
- 40 Kaiken edellä esitetyn perusteella ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämään kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että silloin kun määräaikaiset ja vakituiset työntekijät ovat toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa, määräys on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään mahdollisuudesta soveltaa asianomaisen työntekijän palvelusajasta riippumatonta kiinteää kahden viikon pituista irtisanomisaikaa irtisanottaessa yli kuuden kuukauden pituisia määräaikaisia työsopimuksia, kun taas toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten irtisanomisaika määräytyy asianomaisen työntekijän palvelusajan perusteella ja se voi vaihdella kahdesta viikosta kolmeen kuukauteen.

Oikeudenkäyntikulut

- 41 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 (kahdeksas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Määräaikaista työtä koskevan, 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen, joka on Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä, 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että silloin kun määräaikaiset ja vakituiset työntekijät ovat toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa, määräys on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään mahdollisuudesta soveltaa asianomaisen työntekijän palvelusajasta riippumatonta kiinteää kahden viikon pituista irtisanomisaikaa irtisanottaessa yli kuuden kuukauden pituisia määräaikaisia työsopimuksia, kun taas toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten irtisanomisaika määräytyy asianomaisen työntekijän palvelusajan perusteella ja se voi vaihdella kahdesta viikosta kolmeen kuukauteen.

Allekirjoitukset