



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

20 päivänä helmikuuta 2024*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 1999/70/EY – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – 4 lauseke – Syrjintäkiellon periaate – Erilainen kohtelu irtisanomisen yhteydessä – Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen – Irtisanomisperusteiden ilmoittamista koskevan velvollisuuden puuttuminen – TuomioistuINVALVONTA – Euroopan unionin perusoikeuskirjan 47 artikla

Asiassa C-715/20,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Krakovan piirioikeus – Nowa Huta, Krakova, Puola) on esittänyt 11.12.2020 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 18.12.2020, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

K.L.

vastaa

X sp. z o.o.,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti L. Bay Larsen, jaostojen puheenjohtajat A. Arabadjiev, A. Prechal, E. Regan, F. Biltgen ja N. Piçarra sekä tuomarit S. Rodin, P. G. Xuereb, L. S. Rossi, A. Kumin (esittelevä tuomari), N. Wahl, I. Ziemele, J. Passer ja D. Gratsias,

julkisasiamies: G. Pitruzzella,

kirjaaja: hallintovirkamies M. Siekierzyńska,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 22.11.2022 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Puolan hallitus, asiamiehinään B. Majczyna, J. Lachowicz ja A. Siwek-Ślusarek,

* Oikeudenkäyntikieli: puola.

– Euroopan komissio, asiamiehinään D. Martin, D. Recchia ja A. Szmytkowska,
kuultuaan julkisasiamiehen 30.3.2023 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,
on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43) liitteenä olevan määräaikaisesta työstä 18.3.1999 tehdyn puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 lausekkeen ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 ja 30 artiklan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat irtisanottu työntekijä K.L. ja hänen entinen työnantajansa, Puolan oikeuden mukaan perustettu rajavastuuyhtiö X sp. z o.o., ja joka koskee tämän työntekijän ja tämän yhtiön välisen määräaikaisen työsopimuksen irtisanomista.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 1999/70

- 3 Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”allekirjoittaneet osapuolet ovat toivoneet saavansa aikaan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen, jossa esitetään määräaikaisiin työsopimuksiin ja työsuhteisiin liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset; ne ovat osoittaneet halunsa syrjimättömyysperiaatteen soveltamisen takaamalla parantaa määräaikaisen työn laatua ja laatia puitteet peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi”.

- 4 Direktiivin 1999/70 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on panna täytäntöön – – puitesopimus.”

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 määräaikaista työsopimuksia käytetään sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta hyväksyttävältä pohjalta.”

6 Puitesopimuksen 1 lausekkeen mukaan puitesopimuksen tarkoituksena on yhtäältä parantaa määräaikaisten työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen ja toisaalta laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

7 Puitesopimuksen 2 lausekkeen, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

”Tätä sopimusta sovelletaan määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä.”

8 Mainitun puitesopimuksen 3 lausekkeen sanamuoto on seuraava:

”1. Tässä sopimuksessa ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättyminen 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 Saman puitesopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden 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 Työkoodeksista 26.6.1974 annetun lain (ustawa – Kodeks pracy, Dz. U. nro 24, järjestysnumero 141), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiassa (Dz. U. 2020, järjestysnumero 1320, sellaisena kuin se on muutettuna) (jäljempänä työkoodeksi), 8 §:n mukaan oikeutta ei voida käyttää sen sosioekonomisen tarkoituksen vastaisesti tai yhteiskuntaelämän periaatteiden vastaisesti.

11 Työkoodeksin 18^{3a} §:n 1 ja 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti työsuhteen solmimiseen ja päättämiseen, työehtoihin, uralla etenemiseen sekä ammattitaitoa kehittävään koulutukseen pääsyyn liittyen

riippumatta etenkin sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta, rodusta, uskonnosta, kansallisuudesta, poliittisista vakaumuksista, ammattiliiton jäsenyydestä, etnisestä alkuperästä, uskontokunnasta, sukupuolisesta suuntautumisesta ja työskentelyn määräaikaisuudesta tai pysyvyydestä tai koko- tai osa-aikaisuudesta.

2. Yhdenvertainen kohtelu työssä tarkoittaa, ettei minkäänlaista 1 momentissa määriteltyihin perusteisiin perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää esiinny.”

12 Työkoodeksin 18^{3b} §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Jollei 2–4 momentista muuta johdu, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamisella työssä tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja asettaa työntekijän eriarvoiseen asemaan yhdestä tai useammasta 18^{3a} §:n 1 momentissa määritellystä syystä, mistä seuraa erityisesti seuraavaa:

- 1) kieltäytyminen työsuhteen solmimisesta tai työsuhteen päättäminen
- 2) työstä saatavan korvauksen tai muiden työehtojen määrittäminen epäedullisesti tai sivuuttaminen urakehityksessä tai muiden työhön liittyvien etujen myöntämisessä
- 3) – –
– paitsi jos työnantaja todistaa toimineensa asiallisista syistä.
– –”

13 Työkoodeksin 30 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työsopimus päättyy:

- 1) osapuolten välisellä sopimuksella
- 2) toisen osapuolen ilmoituksella, jota seuraa irtisanomisaika (työsopimuksen päättäminen irtisanomisella)
- 3) toisen osapuolen ilmoituksella ilman irtisanomisaikaa (työsopimuksen päättäminen ilman irtisanomista)
- 4) sen ajanjakson päättyessä, jonka ajaksi työsopimus on tehty.

– –

3. Kummankin osapuolen ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta tai työsopimuksen päättämisestä ilman irtisanomista on tehtävä kirjallisesti.

4. Työnantajan ilmoituksessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisesta tai työsopimuksen päättämisestä ilman irtisanomista on ilmoitettava sopimuksen irtisanomisen tai päättämisen oikeuttava peruste.”

14 Työkoodeksin 44 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Työntekijä voi nostaa työsopimuksen irtisanomisesta kanteen – – työoikeudellisia asioita käsittelevässä tuomioistuimessa.”

15 Työkoodeksin 45 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Jos todetaan, että toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanominen on perusteeton tai että irtisanominen on vastoin työsopimusten irtisanomista koskevia säännöksiä, työoikeudellisia asioita käsittelevä tuomioistuin toteaa työntekijän vaatimuksesta irtisanomisen pätemättömäksi tai, jos työsopimus on jo päätetty, työntekijän ottamisen takaisin työhönsä aiempien ehtojen mukaisesti tai korvauksen maksamisen työntekijälle.”

16 Työkoodeksin 50 §:n 3 momentissa säädetään seuraavaa:

”Jos määräaikainen työsopimus irtisanotaan vastoin tällaisen sopimuksen irtisanomista koskevia säännöksiä, työntekijällä on oikeus vain vahingonkorvaukseen.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

17 K.L. ja X tekivät määräaikaisen työsopimuksen ajanjaksolle 1.11.2019–31.7.2022.

18 X antoi 15.7.2020 K.L:lle, joka on pääasian kantaja, ilmoituksen tämän työsopimuksen irtisanomisesta kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanominen tuli siten voimaan 31.8.2020, mutta sen perusteita ei kuitenkaan ilmoitettu K.L:lle.

19 K.L. esitti irtisanomisensa jälkeen *Sąd Rejonowy dla Krakowassa – Nowej Huty w Krakowie* (Krakovan piirioikeus – Nowa Huta, Krakova, Puola), joka on ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin, työkoodeksin 50 §:n 3 momentin nojalla vahingonkorvausvaatimuksen, jossa vedotaan hänen irtisanomisensa lainvastaisuuteen.

20 Tässä vaatimuksessaan K.L. väitti yhtäältä, että X:n ilmoitus sisälsi muotovirheitä, jotka aiheuttivat sääntöjenvastaisuuden, josta seuraa oikeus korvaukseen työkoodeksin 50 §:n 3 momentin nojalla. Hän väitti toisaalta, että vaikka työkoodeksissa ei aseteta työnantajille velvollisuutta ilmoittaa irtisanomisperusteita määräaikaisten työsopimusten päättämisen yhteydessä, tällaisen ilmoituksen puuttuminen on vastoin unionin oikeudessa ja Puolan oikeudessa vahvistettua syrjintäkiellon periaatetta, koska tämä velvollisuus on olemassa toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten päättämisen osalta.

21 X sitä vastoin vetosi siihen, että se oli irtisanonut pääasian kantajan voimassa olevien Puolan työlaainsäädännön säännösten mukaisesti, mitä kantaja ei ole kiistänyt.

22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin vahvistaa ennakkoratkaisupyynnössään, että Puolan oikeuden mukaan tilanteessa, jossa työntekijä nostaa kanteen määräaikaisen työsopimuksensa irtisanomisesta, toimivaltainen tuomioistuin ei tutki irtisanomisperustetta eikä asianomaisella työntekijällä ole oikeutta korvaukseen irtisanomisen perustelujen puuttumisen vuoksi. Tällaiselta työntekijältä viedään näin ollen suoja, joka perustuu perusoikeuskirjan 30 artiklaan ja jonka mukaan ”jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti”.

- 23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa tältä osin, että Trybunał Konstytucyjny (perustuslakituomioistuin, Puola) antoi vuonna 2008 tuomion, joka koski sitä, onko työkoodeksin 30 §:n 4 momentti 2.4.1997 annetun Puolan tasavallan perustuslain (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej) (Dz. U. 1997, nro 78, järjestysnumero 483) (jäljempänä perustuslaki) mukainen, kun otetaan huomioon tässä säännöksessä säädetyt irtisanomista koskevat vaatimukset, jotka ovat erilaisia sen mukaan, minkä tyyppisestä työsopimuksesta on kyse.
- 24 Perustuslakituomioistuin katsoi kyseisessä tuomiossa ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan, että työkoodeksin 30 §:n 4 momentti, siltä osin kuin siinä ei säädetä velvollisuudesta ilmoittaa irtisanomisperustetta työnantajan ilmoituksessa määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisesta, ja tämän koodeksin 50 §:n 3 momentti, siltä osin kuin siinä ei säädetä työntekijän oikeudesta korvaukseen tällaisen työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta, ovat yhteensopivia perustuslain 2 §:n kanssa, jossa vahvistetaan demokraattisen oikeusvaltion periaate, ja sen 32 §:n kanssa, jossa säädetään yhdenvertaisuutta lain edessä koskevasta periaatteesta ja kielletään syrjintä poliittisessa, yhteiskunnallisessa tai taloudellisessa elämässä mistä tahansa syystä.
- 25 Trybunał Konstytucyjny katsoi ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan, ettei ole myöskään perusteita katsoa, ettei käyttöön otettua erottelua, joka perustuu työskentelyn keston, ole tehty perustuslain 32 §:ssä tarkoitettuna asiaankuuluvan arviointiperusteen mukaisesti.
- 26 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin esittää tässä yhteydessä, että Sąd Najwyższy (ylin tuomioistuin, Puola) on sen sijaan vuonna 2019 antamassaan tuomiossa ilmaissut epäilyksensä puitesopimuksen 4 lausekkeen asianmukaisesta täytäntöönpanosta Puolan lainsäädännössä ja näin ollen työkoodeksin asianomaisten säännösten yhteensopivuudesta unionin oikeuden kanssa. Tämä ylin tuomioistuin on kuitenkin viitannut siihen, että yksikön, joka ei ole valtion ilmentymä, kuten yksityinen työnantaja, ei voida katsoa olevan vastuussa lainvastaisuudesta, joka johtuu siitä, että direktiivi 1999/70 on saatettu virheellisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä. Mainittu ylin tuomioistuin ei näin ollen voinut sulkea pois työkoodeksin 30 §:n 4 momentin soveltamista asiassa, jossa kyseinen tuomio annettiin, koska edes direktiivin selkeää, täsmällistä ja ehdotonta säännöstä, jonka tarkoituksena on antaa yksityisille oikeuksia tai asettaa heille velvollisuuksia, ei voida soveltaa yksinomaan yksityisten välisessä riita-asiassa.
- 27 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin lisää, että tässä yhteydessä on otettava huomioon muun muassa 22.1.2019 annettu tuomio Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43) ja 19.4.2016 annettu tuomio DI (C-441/14, EU:C:2016:278). Se toteaa tältä osin, että ne perusteet, joiden soveltaminen on kielletty työntekijöiden erottelemiseksi toisistaan ja joita nämä kaksi tuomiota koskivat, nimittäin uskonto asiassa, jossa annettiin 22.1.2019 tuomio Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), ja ikä asiassa, jossa annettiin 19.4.2016 tuomio DI (C-441/14, EU:C:2016:278), mainitaan nimenomaisesti perusoikeuskirjan 21 artiklassa, kun taas määräaikaiseen työsopimukseen perustuva työsuhde ei kuulu tässä säännöksessä mainittuihin perusteisiin. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin huomauttaa kuitenkin, että perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdassa määrätään kaikenlaisen syrjinnän kiellosta, mutta siinä mainittu arviointiperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä, minkä osoittaa ilmaisun ”tai muuhun sellaiseen seikkaan” käyttö kyseisessä määräyksessä.
- 28 Lopuksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että jos unionin tuomioistuin tulkitsee puitesopimusta siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, eikä selvennä sen Euroopan unionin säännösten horisontaalista välitöntä

vaikutusta, jonka tulkintaa pyydetään, Puolan oikeudessa sovellettaisiin kahta erillistä määräaikaisten sopimusten irtisanomisjärjestelmää sen mukaan, onko työnantaja valtion ilmentymä vai ei.

29 Tässä tilanteessa Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko [direktiivin 1999/70] 1 artiklaa ja [puitesopimuksen] 1 ja 4 lauseketta tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa työnantaja veloitetaan kirjallisesti perustelemaan päätös irtisanoa työsopimus ainoastaan toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten osalta ja jossa näin ollen saatetaan tuomioistuINVALVONNAN alaiseksi toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten irtisanomisperusteen perusteltavuus ja jossa samanaikaisesti ei säädetä vastaavasta työnantajan velvollisuudesta määräaikaisten työsopimusten osalta (minkä vuoksi tuomioistuINVALVONNAN piirissä on ainoastaan kysymys siitä, onko irtisanominen tehty sopimuksen irtisanomista koskevien säännösten mukaisesti)?
- 2) Voivatko asianosaiset vedota [puitesopimuksen] 4 lausekkeeseen ja syrjintäkieltoa koskevaan unionin oikeuden yleiseen periaatteeseen ([perusoikeuskirjan] 21 artikla) oikeudenkäynnissä, jossa oikeusriidan molemmilla puolilla on yksityisiä, ja onko edellä mainituilla oikeussäännöillä siten horisontaalinen oikeusvaikutus?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

30 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välille SEUT 267 artiklalla luodussa yhteistyömenettelyssä unionin tuomioistuimen tehtävänä on antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka perusteella kansallinen tuomioistuin voi ratkaista siinä vireillä olevan asian. Unionin tuomioistuimen on tätä silmällä pitäen tarvittaessa muotoiltava sille esitetyt kysymykset uudelleen. Se, että kansallinen tuomioistuin on muodollisesti esittänyt ennakkoratkaisukysymyksen viittaamalla tiettyihin unionin oikeuden määräyksiin tai säännöksiin, ei estä unionin tuomioistuinta esittämästä kansalliselle tuomioistuimelle kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka saattavat olla hyödyllisiä kansallisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävänä olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko kansallinen tuomioistuin kysymyksiä esittäessään viitannut niihin. Unionin tuomioistuimen on tältä osin poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde (tuomio 5.12.2023, Nordic Info, C-128/22, EU:C:2023:951, 99 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Kun otetaan huomioon kaikki ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämät seikat sekä Puolan hallituksen ja Euroopan komission esittämät huomautukset, esitetyt kysymykset on nyt käsiteltävässä asiassa muotoiltava uudelleen, jotta ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle voidaan esittää hyödyllisiä tulkintaan liittyviä seikkoja.

32 Ilman, että on tarpeen lausua perusoikeuskirjan 21 artiklan tulkintaa koskevasta pyynnöstä, on siis katsottava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksillään, joita on tarkasteltava yhdessä, pääasiallisesti, onko puitesopimuksen 4 lauseketta tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta

- perustella kirjallisesti määräaikaisen työsopimuksen päättämistä irtisanomisella, vaikka sillä on tällainen velvollisuus toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämisen osalta, ja voidaanko tähän lausekkeeseen vedota yksityisten välisessä riita-asiassa.
- 33 Ensiksi on muistettava, että puitesopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, jotka toteuttavat työsuorituksia, joista heille maksetaan palkkaa, näiden työntekijöiden ja heidän työnantajansa välisen määräaikaisen työsuhteen perusteella (ks. vastaavasti tuomio 30.6.2022, Comunidad de Castilla y León, C-192/21, EU:C:2022:513, 26 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 34 Käsiteltävänä olevassa asiassa on selvää, että pääasian kantajaa pidettiin työsuhteessaan X:ään puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdassa, luettuna yhdessä sen 3 lausekkeen 1 kohdan kanssa, tarkoitettuna määräaikaisella sopimuksella palkattuna työntekijänä, joten pääasian riita kuuluu tämän puitesopimuksen soveltamisalaan.
- 35 Toiseksi puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitettu kielto kohdella määräaikaisia työntekijöitä epäedullisemmin kuin vakituisia työntekijöitä koskee työntekijöiden työehtoja. Näin ollen on määritettävä, kuuluuko pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö, siltä osin kuin siinä säännellään työsopimuksen päättämistä, puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitettujen työehtojen käsitteen alaan.
- 36 Tämän lausekkeen sanamuodosta ja tavoitteesta ilmenee, että lauseke ei koske itse valintaa tehdä toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten sijaan määräaikaisia työsopimuksia vaan se koskee sellaisten työntekijöiden, jotka ovat tehneet viimeksi mainitun tyyppisen sopimuksen, työehtoja suhteessa ensiksi mainitun tyyppisen sopimuksen nojalla palvelukseen otettujen työntekijöiden työehtoihin (tuomio 8.10.2020, Universitatea "Lucian Blaga" Sibiu ym., C-644/19, EU:C:2020:810, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 37 Tältä osin ratkaiseva seikka sen arvioimisessa, kuuluuko toimenpide puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitettuun työehtojen käsitteeseen, on juuri työtä koskeva seikka eli työntekijän ja työnantajan välille muodostunut työsuhde (määräys 18.5.2022, Ministero dell'istruzione (Sähköinen ostokortti), C-450/21, EU:C:2022:411, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 38 Unionin tuomioistuin on siten katsonut, että mainitun käsitteen soveltamisalaan kuuluvat muun muassa suoja, joka työntekijälle myönnetään lainvastaisen irtisanomisen tilanteessa (tuomio 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), sekä säännöt, jotka koskevat määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisessa noudatettavan irtisanomisajan määrittämistä, ja säännöt, jotka koskevat työntekijälle hänen ja hänen työnantajansa välisen työsopimuksen irtisanomisen perusteella maksettavaa korvausta, koska tällainen korvaus maksetaan asianosaisten välillä solmitun työsuhteen perusteella (tuomio 25.7.2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 39 Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan sellaisella tulkinnalla, jolla määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisehdot jätetään työehtojen käsitteen määritelmän ulkopuolelle, nimittäin rajoitettaisiin tämän määräyksen tavoitteen vastaisesti määräaikaisille työntekijöille epäedullisempaa kohtelua vastaan annettavan suojan alaa (ks. vastaavasti tuomio 25.7.2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 40 Tämän oikeuskäytännön valossa pääasiassa kyseessä olevan kaltainen kansallinen lainsäädäntö kuuluu puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun työehtojen käsitteen soveltamisalaan. Tässä lainsäädännössä nimittäin säädetään työsopimuksen päättämisjärjestelmästä irtisanomistapauksessa, ja tämän järjestelmän olemassaolon syynä on työntekijän ja hänen työnantajansa välinen työsuhde.
- 41 Kolmanneksi tässä yhteydessä on muistutettava, että puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan mukaan yhtenä puitesopimuksen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen. Samoin puitesopimuksen johdanto-osan kolmannessa kohdassa täsmennetään, että sopimus ”kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan”. Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa todetaan tältä osin, että puitesopimuksen tavoitteena on muun muassa parantaa määräaikaisen työn laatua vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan taata syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen (tuomio 17.3.2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 42 Puitesopimuksella ja erityisesti sen 4 lausekkeella pyritään soveltamaan syrjintäkiellon periaatetta määräaikaisiin työntekijöihin sen estämiseksi, että työnantaja käyttää tämän tyyppisiä työsuhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty vakituksille työntekijöille (tuomio 3.6.2021, *Servicio Aragonés de Salud*, C-942/19, EU:C:2021:440, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 43 Lisäksi kyseisen puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa määrätty syrjintäkielto on vain erityinen ilmaus yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta, joka kuuluu unionin oikeuden perusperiaatteisiin (tuomio 19.10.2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 44 Nämä tavoitteet huomioon ottaen kyseisen lausekkeen on katsottava ilmentävän unionin sosiaalioikeuden perusperiaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti (ks. vastaavasti tuomio 19.10.2023, *Lufthansa CityLine*, C-660/20, EU:C:2023:789, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 45 Määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden välisen syrjinnän poistamista koskevan tavoitteen mukaisesti kyseisen lausekkeen, jolla on välitön oikeusvaikutus, 1 kohdassa määrätään kiellostä kohdella määräaikaisia työntekijöitä työehtojen osalta epäedullisemmin kuin vastaavia vakinaisia työntekijöitä pelkästään siitä syystä, että he työskentelevät määräaikaisesti, ellei erilaiseen kohteluun ole ”asiallisia syitä” (ks. vastaavasti tuomio 8.9.2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, 56 ja 64 kohta ja tuomio 5.6.2018, *Montero Mateos*, C-677/16, EU:C:2018:393, 42 kohta).
- 46 Konkreettisemmin on tutkittava, johtaako pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö tämän irtisanomisjärjestelmän osalta erilaiseen kohteluun sen vuoksi, että määräaikaisia työntekijöitä kohdellaan epäedullisemmin kuin vastaavia vakituksia työntekijöitä, ennen kuin tarvittaessa määritetään, voidaanko tällaista erilaista kohtelua perustella ”asiallisilla syillä”.
- 47 Ensinnäkin kyseisten tilanteiden rinnastettavuudesta on todettava, että jotta voitaisiin arvioida, tekevätkö kyseessä olevat henkilöt puitesopimuksessa tarkoitetulla 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 (tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 48 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen, ja tuomio 5.6.2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, 51 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 48 Kun otetaan huomioon pääasiassa kyseessä olevan lainsäädännön, jolla säännellään irtisanomisen oikeuttamisperusteista tiedottamista työntekijöille, joiden työsopimus on irtisanottu, yleinen luonne, on ilmeistä, että kyseistä lainsäädäntöä sovelletaan määräaikaisella työsopimuksella palvelukseen otettuihin työntekijöihin, jotka voidaan rinnastaa työntekijöihin, jotka on otettu palvelukseen toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella.
- 49 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen, joka yksin on toimivaltainen arvioimaan tosiseikkoja, on ratkaistava, oliko pääasian kantajan tilanne rinnastettavissa X:n samana ajanjaksona palvelukseen ottamien vakituisten työntekijöiden tilanteeseen (ks. analogisesti tuomio 14.9.2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 17.3.2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, 54 kohta).
- 50 Toiseksi määräaikaisten työntekijöiden epäedullisemmasta kohtelusta verrattuna vakituisten työntekijöiden kohteluun on todettava, että on selvää, että kun määräaikainen työsopimus päätetään irtisanomisella, työnantajan ei tarvitse välittömästi ilmoittaa työntekijälle kirjallisesti irtisanomisen oikeuttamisperustetta tai oikeuttamisperusteita, vaikka sillä on velvollisuus tehdä niin silloin, kun toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään irtisanomisella.
- 51 Tältä osin on todettava, että yhtäältä puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetun epäedullisemmän kohtelun olemassaoloa on arvioitava objektiivisesti. Pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa määräaikainen työntekijä – jonka työsopimus päätetään irtisanomisella ja joka ei, toisin kuin vakituinen työntekijä, jonka työsopimus päätetään, saa tietoja irtisanomisperusteesta tai -perusteista – ei saa tärkeää tietoa arvioidakseen, onko irtisanominen perusteeton, ja harkitakseen asian mahdollista saattamista tuomioistuimen käsiteltäväksi. Näitä kahta työntekijäryhmää kohdellaan siis eri tavalla kyseisessä säännöksessä tarkoitetulla tavalla.
- 52 Toisaalta sekä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin että Puolan hallitus esittävät, ettei se, ettei tällaista tiedottamista edellytetä, sulje pois asianomaisella työntekijällä olevaa mahdollisuutta saattaa asia toimivaltaisen työoikeudellisia asioita käsittelevän tuomioistuimen käsiteltäväksi, jotta tämä voisi tarkastaa, onko kyseinen irtisanominen mahdollisesti syrjivä tai merkitseekö se oikeuden väärinkäyttöä sen vuoksi, että se on ristiriidassa asianomaisen oikeuden sosioekonomisen päämäärän kanssa tai että se ei ole työkoodeksin 8 §:ssä tarkoitettujen yhteiskuntaelämää koskevien periaatteiden mukainen.
- 53 On huomattava, että tällaisella tilanteella voi olla kielteisiä seurauksia määräaikaiselle työntekijälle, koska hänellä ei ole, vaikka hänen työsopimuksensa irtisanomisperusteiden perusteltavuuden tuomioistuinvalvonta olisi taattu ja hänen tehokas oikeussuojansa siten varmistettu, aikaisemmassa vaiheessa tietoja, jotka voivat olla ratkaisevia sen päättämiseksi, riitauttaako hän työsopimuksensa irtisanomisen kanteella.
- 54 Näin ollen on niin, että jos kyseinen työntekijä epäilee irtisanomisensa perusteen laillisuutta, kun työnantaja ei ole ilmoittanut tätä perustetta vapaaehtoisesti, hänellä ei ole muuta vaihtoehtoa kuin nostaa toimivaltaisessa työoikeudellisia asioita käsittelevässä tuomioistuimessa kanne irtisanomisen riitauttamiseksi. Ainoastaan tällä kanteella työntekijä voi saada tuomioistuimen määräämään työnantajansa ilmoittamaan kyseisen perusteen tai kyseiset perusteet, eikä hän voi

arvioida etukäteen mainitun kanteen menestymismahdollisuuksia. Puolan tasavallan istunnossa esittämien selitysten mukaan mainitun työntekijän täytyy kuitenkin tukea kyseisessä kanteessa ensi arviolta väitteitään, joilla hän pyrkii osoittamaan, että hänen irtisanomisensa on syrjivä tai perusteeton, ja näin on siitä huolimatta, ettei hän tiedä irtisanomisensa perusteita. Lisäksi on niin, että vaikka määräaikaisen työntekijän tällaisen kanteen nostaminen työoikeudellisia asioita käsittelevässä tuomioistuimessa olisi maksutonta Puolan tasavallan istunnossa ilmoittamalla tavalla, kanteen tutkimiseen liittyvän menettelyn valmistelu ja seuranta voivat aiheuttaa mainitulle työntekijälle kustannuksia tai jopa oikeudenkäyntikuluja, jotka hän joutuu maksamaan, jos kanne hylätään.

- 55 Lopuksi tässä yhteydessä on muistutettava, että määräaikaisen sopimuksen vaikutukset lakkaavat tulevaisuuden osalta siinä mainitun määräajan päättyessä, ja tämä aika voi määräytyä, kuten nyt esillä olevassa asiassa, tietyn päivämäärän perusteella. Siten määräaikaisen työsopimuksen sopimuspuolet tietävät jo kyseisen sopimuksen tekemisestä lähtien päivämäärän, joka määrittää sen päättymisen. Tämä ajankohta rajaa työsuhteen keston ilman, että sopimuspuolten olisi ilmaistava tätä koskeva tahtonsa tämän työsopimuksen tekemisen jälkeen (tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, 57 kohta). Tällaisen työsopimuksen ennaikainen päättäminen työnantajan aloitteesta sellaisten olosuhteiden vuoksi, joita ei ollut ennakoitu sopimusta tehtäessä ja jotka näin ollen häiritsevät työsuhteen tavanomaista kulkua, on tässä mielessä ennakoimattomuutensa vuoksi omiaan vaikuttamaan määräaikaiseen työntekijään vähintään yhtä paljon kuin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättäminen vakituiseen työntekijään.
- 56 Tästä seuraa, että jollei selvityksistä, jotka ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tehtävä, muuta johdu, pääasiassa kyseessä olevan kaltaisella kansallisella lainsäädännöllä otetaan käyttöön erilainen kohtelu, joka merkitsee sitä, että määräaikaisia työntekijöitä kohdellaan vakituisiin työntekijöihin nähden epäedullisemmin, koska vakituisiin työntekijöihin ei sovelleta irtisanomisen oikeuttamisperusteita koskevien tietojen osalta kyseistä rajoitusta.
- 57 Kolmanneksi on vielä määritettävä – jollei selvityksestä, joka ennakkoratkaisua pyytänyttä tuomioistuinta kehoitetaan tämän tuomion 49 kohdassa tekemään, muuta johdu –, voidaanko määräaikaisten työntekijöiden ja vastaavien vakituisten työntekijöiden erilainen kohtelu, joka on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen epäilysten kohteena, oikeuttaa puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitetuilla ”asiallisilla syillä”.
- 58 Tältä osin on huomautettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettua käsitettä ”asialliset syyt” ei ole ymmärrettävä siten, että siinä sallitaan, että määräaikaisten työntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välistä erilaista kohtelua perustellaan sillä seikalla, että erilaisesta kohtelusta säädetään kansallisen lain tai työehtosopimuksen kaltaisissa yleisissä ja abstrakteissa oikeussäännöissä (ks. vastaavasti tuomio 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 59 Mainittu käsite edellyttää päinvastoin, että todettua erilaista kohtelua voidaan perustella sillä, että on olemassa kyseessä olevalle työehdolle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia seikkoja siinä erityisessä asiayhteydessä, johon työehto kuuluu, ja näin on oltava objektiivisten ja läpinäkyvien arviointiperusteiden perusteella, jotta voidaan tarkastaa, että kyseinen erilainen kohtelu vastaa todellista tarvetta, että sillä voidaan saavuttaa asetettu tavoite ja että se on tätä varten tarpeellinen. Nämä seikat voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden hoitamiseksi kyseiset määräaikaiset sopimukset on tehty, sekä näille

- tehtävälle luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti siitä, että jäsenvaltio pyrkii hyväksyttävään sosiaalipoliittiseen päämäärään (tuomio 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, 58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 60 Nyt käsiteltävässä asiassa Puolan hallitus tukeutuu perusteluihin, joita Trybunał Konstytucyjny on esittänyt tämän tuomion 23–25 kohdassa mainitussa tuomiossa, ja vetoaa määräaikaisen työsopimuksen ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen sosiaalisen ja taloudellisen tehtävän väliseen eroon.
- 61 Puolan hallituksen mukaan Puolan oikeudessa tehty erottelu perusteluvaatimuksessa sen mukaan, onko kyseessä toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen vai määräaikaisen sopimuksen irtisanominen, on osa ”täystyöllisyyteen tähtäävän kansallisen sosiaalipoliitiikan” hyväksyttävää tavoitetta. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää sen mukaan työmarkkinoiden suurta joustavuutta. Määräaikainen työsopimus edistää tätä joustavuutta yhtäältä antamalla useammalle henkilölle mahdollisuuden tulla otetuksi palvelukseen ja tarjoamalla samalla asianmukaisen suojan kyseisille työntekijöille ja toisaalta antamalla työnantajille mahdollisuuden täyttää tarpeitansa niiden toiminnan laajentuessa kuitenkin ilman, että ne olisivat pysyvästi sidottuja kyseiseen työntekijään.
- 62 Puolan hallitus toteaa näin ollen, että saman tasoisen suojan takaaminen määräaikaisille työntekijöille ja vakituksille työntekijöille irtisanomisella tehtävää työsopimuksen päättämistä vastaan vaarantaisi mainitun tavoitteen saavuttamisen. Trybunał Konstytucyjny on vahvistanut tämän todetessaan, että tällainen järjestelmien ero on perusteltu, kun otetaan huomioon perustuslain 2 §, jossa vahvistetaan demokraattisen oikeusvaltion periaate, ja 32 §, jossa vahvistetaan yhdenvertaisuutta lain edessä koskeva periaate sekä syrjintäkiellon periaate poliittisessa, yhteiskunnallisessa tai taloudellisessa elämässä.
- 63 On kuitenkin todettava, että seikat, joihin Puolan hallitus vetoaa pääasiassa kyseessä olevan lainsäädännön oikeuttamiseksi, eivät ole tämän tuomion 58 ja 59 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä edellytetyjä kyseiselle työehdolle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia seikkoja vaan muistuttavat pikemminkin arviointiperustetta, joka viittaa yleisesti ja abstraktisti yksinomaan itse työsuhteen kestoan. Näiden seikkojen perusteella ei siis voida varmistua siitä, että pääasiassa kyseessä oleva erilainen kohtelu vastaa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettua todellista tarvetta.
- 64 Tältä osin sen myöntäminen, että pelkästään työsuhteen tilapäisyys riittäisi perusteeksi määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden erilaiselle kohtelulle, puitesopimuksen tavoitteet tehtäisiin sisällöllisesti tyhjiksi ja pidettäisiin loputtomasti yllä määräaikaisille työntekijöille epäedullista tilannetta (ks. vastaavasti tuomio 16.7.2020, Governo della Repubblica italiana (Italiaalaisten rauhantuomarien asema), C-658/18, EU:C:2020:572, 152 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 65 Tämän tuomion 58 ja 59 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaan on joka tapauksessa niin, että sen lisäksi, että tällaisen erilaisen kohtelun on vastattava todellista tarvetta, sen on sovelluttava tavoitellun päämäärän saavuttamiseen ja oltava sitä varten tarpeellinen. Lisäksi tähän tavoitteeseen on pyrittävä johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti kyseisessä oikeuskäytännössä asetettujen vaatimusten mukaisesti (tuomio 19.10.2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, 62 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 66 Pääasiassa kyseessä oleva lainsäädäntö ei kuitenkaan vaikuta Puolan hallituksen mainitseman tavoitteen kannalta tarpeelliselta.
- 67 Vaikka nimittäin työnantajat olisivat velvollisia ilmoittamaan määräaikaisen työsopimuksen ennenaikaisen päättämisen syyt, ne eivät itse asiassa menettäisi tämän vuoksi tälle työsopimusmuodolle ominaista joustavuutta, jolla voidaan myötävaikuttaa täystyöllisyyteen työmarkkinoilla. Tältä osin on korostettava, että kyseinen työehto ei koske työnantajan mahdollisuutta päättää määräaikainen työsopimus irtisanomisella vaan sitä, että työntekijälle ilmoitetaan kirjallisesti irtisanomisensa oikeuttamisperuste tai oikeuttamisperusteet, joten ei voida katsoa, että tämä ehto voisi merkittävästi heikentää tätä joustavuutta.
- 68 Siitä, onko kansallisella tuomioistuimella yksityisten välisessä riita-asiassa velvollisuus jättää soveltamatta kansallista säännöstä, joka on ristiriidassa puitesopimuksen 4 lausekkeen kanssa, on muistutettava, että kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on silloin, kun niiden on ratkaistava tällainen riita-asia, jossa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö osoittautuu unionin oikeuden vastaiseksi, turvata unionin oikeussääntöihin perustuva yksityisten oikeussuoja ja taata näiden oikeussääntöjen täysi vaikutus (tuomio 7.8.2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, 37 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 69 Tarkemmin sanottuna unionin tuomioistuin on toistuvasti todennut, että kun kansallisen tuomioistuimen ratkaistavana on asia, jossa vastakkain on ainoastaan yksityisiä, sen on soveltaessaan kansallisen oikeuden säännöksiä, jotka on annettu direktiivissä säädettyjen velvollisuuksien saattamiseksi osaksi kansallista oikeusjärjestystä, otettava huomioon kansallisen oikeuden säännökset kokonaisuudessaan ja tulkittava niitä mahdollisimman pitkälle kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti direktiivillä tavoitellun päämäärän kanssa yhdenmukaisen ratkaisun aikaansaamiseksi (tuomio 18.1.2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, 27 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 70 Tällä kansallisen oikeuden direktiivin mukaista tulkintaa koskevalla periaatteella on kuitenkin tietyt rajat. Kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tukeutua direktiivin sisältöön, kun se tulkitsee ja soveltaa asiaan liittyviä kansallisen oikeuden säännöksiä, rajoittavat siten yleiset oikeusperiaatteet, eikä se voi olla perustana kansallisen oikeuden contra legem -tulkinnalle (tuomio 18.1.2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 71 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on selvitettävä, voidaanko pääasiassa kyseessä olevaa kansallista säännöstä eli työkoodeksin 30 §:n 4 momenttia tulkita puitesopimuksen 4 lausekkeen mukaisesti.
- 72 Jos kansallista säännöstä ei ole mahdollista tulkita unionin oikeuden vaatimusten mukaisesti, unionin oikeuden ensisijaisuuden periaate edellyttää, että kansallinen tuomioistuin, jonka tehtävänä on toimivaltansa puitteissa soveltaa unionin oikeuden säännöksiä, jättää soveltamatta kaikki kansallisen oikeuden säännökset, jotka ovat ristiriidassa unionin oikeuden välittömän oikeusvaikutuksen omaavien säännösten kanssa.
- 73 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee kuitenkin, että direktiivillä ei sellaisenaan voida luoda velvollisuuksia yksityiselle eikä siihen näin ollen voida sellaisenaan vedota kansallisessa tuomioistuimessa yksityistä vastaan. SEUT 288 artiklan kolmannen kohdan mukaan direktiivin sitovuus, jonka perusteella siihen on mahdollista vedota, koskee nimittäin vain ”jokaista jäsenvaltiota, jolle se on osoitettu”, ja unionilla on toimivalta säätää yleisesti ja abstraktisti

välittömin oikeusvaikutuksin yksityisiin kohdistuvista velvollisuuksista ainoastaan niillä aloilla, joilla sille on annettu asetuksenantovalta. Näin ollen kansallinen tuomioistuin ei voi edes selkeän, täsmällisen ja ehdottoman direktiivin säännöksen perusteella jättää soveltamatta sen kanssa ristiriidassa olevaa kansallisen oikeutensa säännöstä, jos näin tehtäessä yksityiselle asetettaisiin lisävelvollisuus (tuomio 24.6.2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, 65–67 kohta ja tuomio 18.1.2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 74 Näin ollen kansallisen tuomioistuimen ei ole pelkästään unionin oikeuden perusteella jätettävä soveltamatta kansallisen oikeutensa säännöstä, joka on ristiriidassa unionin oikeuden säännöksen tai määräyksen kanssa, jos viimeksi mainitulla säännöksellä tai määräyksellä ei ole välitöntä oikeusvaikutusta, tämän kuitenkaan rajoittamatta kyseisellä tuomioistuimella ja kaikilla toimivaltaisilla kansallisilla hallintoviranomaisilla olevaa mahdollisuutta jättää kansallisen oikeuden perusteella soveltamatta kansallisen oikeuden säännöstä, joka on ristiriidassa sellaisen unionin oikeuden säännöksen tai määräyksen kanssa, jolla ei ole välitöntä oikeusvaikutusta (ks. vastaavasti tuomio 18.1.2022, Thelen Technopark Berlin, C-261/20, EU:C:2022:33, 33 kohta).
- 75 Unionin tuomioistuin on tosin todennut puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan välittömän oikeusvaikutuksen todetessaan, että kyseinen määräys on sisällöltään ehdoton ja riittävän täsmällinen, jotta yksityinen voi vedota siihen kansallisessa tuomioistuimessa laajassa merkityksessä ymmärrettyä valtiota vastaan (ks. vastaavasti tuomio 15.4.2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, 68 kohta ja tuomio 12.12.2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, 28 kohta; ks. myös tuomio 10.10.2017, Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, 33–35 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 76 Koska nyt käsiteltävässä tapauksessa pääasia on yksityisten välinen riita-asia, unionin oikeudessa ei kuitenkaan voida velvoittaa kansallista tuomioistuinta jättämään työkoodeksin 30 §:n 4 momenttia soveltamatta pelkästään sen toteamuksen perusteella, että tämä säännös on puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan vastainen.
- 77 Kun jäsenvaltio antaa lainsäädäntöä, jossa täsmennetään ja konkretisoidaan työehtoja, joista määrätään muun muassa puitesopimuksen 4 lausekkeessa, se kuitenkin soveltaa unionin oikeutta perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitettussa merkityksessä ja sen on siten taattava muun muassa tehokkaita oikeussuojakeinoja koskevan oikeuden, joka vahvistetaan sen 47 artiklassa, noudattaminen (ks. analogisesti tuomio 6.10.2020, Luxemburgin valtio (Muutoksenhakuoikeus verotietopyyntöön), C-245/19 ja C-246/19, EU:C:2020:795, 45 ja 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 78 Tämän tuomion 47–56 kohdassa esitetystä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevalla kansallisella lainsäädännöllä, jossa säädetään, että määräaikaiselle työntekijälle, jonka työsopimus päätetään irtisanomisella, ei välittömästi ilmoiteta kirjallisesti irtisanomisperustetta tai -perusteita toisin kuin vakituiselle työntekijälle, rajoitetaan tällaisen määräaikaisen työntekijän oikeutta saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi, mikä taataan muun muassa perusoikeuskirjan 47 artiklassa. Tältä työntekijältä nimittäin evätään tällä tavoin merkittävä tieto hänen irtisanomisensa mahdollisen aiheettomuuden arvioimiseksi ja tarvittaessa sellaisen kanteen valmistelemiseksi, jolla pyritään riitauttamaan irtisanominen.
- 79 Edellä esitetyn perusteella on katsottava, että sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä käyttöön otettu erilainen kohtelu, sellaisena kuin se on todettu tämän tuomion 56 kohdassa, loukkaa perusoikeuskirjan 47 artiklassa vahvistettua perusoikeutta tehokkaiisiin

oikeussuojakeinoihin, koska määräaikaisilta työntekijöiltä evätään mahdollisuus – joka vakituisilla työntekijöillä kuitenkin on – arvioida etukäteen, onko heidän työsopimuksensa irtisanomispäätöstä vastaan aiheellista ryhtyä oikeustoimiin ja tarvittaessa riitauttaa kanteella irtisanomisperusteet yksityiskohtaisesti. Tämän tuomion 60–67 kohdassa todetun perusteella Puolan hallituksen mainitsevat seikat eivät myöskään ole sellaisia, että niillä voitaisiin perustella tämän oikeuden tällainen rajoittaminen perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdan nojalla.

- 80 Unionin tuomioistuin on kuitenkin täsmentänyt, että perusoikeuskirjan 47 artikla riittää itsessään eikä sitä täydy täsmentää unionin oikeuden tai kansallisen oikeuden säännöksillä, jotta yksityiset saisivat oikeuden, johon he voivat vedota sellaisenaan (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 78 kohta).
- 81 Näin ollen kansallisen tuomioistuimen olisi tämän tuomion 76 kohdassa tarkoitetuissa olosuhteissa varmistettava toimivaltansa puitteissa perusoikeuskirjan 47 artiklasta, luettuna yhdessä puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan kanssa, johtuva yksityisten oikeussuoja tehokkaita oikeussuojakeinoja koskevan oikeuden, joka sisältää oikeuden saattaa asia tuomioistuimen käsiteltäväksi, osalta, ja näin ollen jätettävä soveltamatta työkoodeksin 30 §:n 4 momenttia siltä osin kuin se on tarpeen perusoikeuskirjan tämän määräyksen täyden vaikutuksen takaamiseksi (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 79 kohta ja tuomio 8.3.2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Välitön vaikutus), C-205/20, EU:C:2022:168, 57 kohta).
- 82 Kaiken edellä esitetyn perusteella esitettyihin kysymyksiin on vastattava, että puitesopimuksen 4 lauseketta on tulkittava siten, että se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta perustella kirjallisesti määräaikaisen työsopimuksen päättämistä irtisanomisella, vaikka sillä on tällainen velvollisuus toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämisen osalta. Kansallinen tuomioistuin, jonka käsiteltäväksi on saatettu yksityisten välinen riita-asia, on velvollinen, kun se ei voi tulkita sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä tämän lausekkeen mukaisesti, turvaamaan toimivaltansa rajoissa yksityisille perusoikeuskirjan 47 artiklasta johtuvan oikeussuojan ja takaamaan tämän artiklan täyden vaikutuksen jättämällä tarpeellisessa määrin soveltamatta sen kanssa ristiriidassa olevia kansallisia säännöksiä.

Oikeudenkäyntikulut

- 83 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 (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta

on tulkittava siten, että

se on esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta perustella kirjallisesti määräaikaisen työsopimuksen päättämistä irtisanomisella, vaikka sillä on tällainen velvollisuus toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämisen osalta. Kansallinen tuomioistuin, jonka käsiteltäväksi on saatettu yksityisten välinen riita-asia, on velvollinen, kun se ei voi tulkita sovellettavaa kansallista lainsäädäntöä tämän lausekkeen mukaisesti, turvaamaan toimivaltansa rajoissa yksityisille Euroopan unionin perusoikeuskirjan 47 artiklasta johtuvan oikeussuojan ja takaamaan tämän artiklan täyden vaikutuksen jättämällä tarpeellisessa määrin soveltamatta sen kanssa ristiriidassa olevia kansallisia säännöksiä.

Allekirjoitukset