JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

JULIANE KOKOTT

9 päivänä tammikuuta 2008 [1]

I Johdanto

1. Onko kansallisilla tuomioistuimilla velvollisuus soveltaa välittömästi vaikuttavia yhteisön oikeuden säännöksiä silloinkin, kun niille ei kansallisessa lainsäädännössä ole annettu tähän nimenomaista toimivaltaa? Tämä irlantilaisen Labour Courtin (Dublin) yhteisöjen tuomioistuimelle esittämä peruskysymys kohdistuu määräaikaista työtä koskeviin yhteisön oikeuden säännöksiin, sellaisina kuin ne sisältyvät määräaikaista työtä koskevaan puitesopimukseen. [2]

2. Labour Court pyytää yhteisöjen tuomioistuimelta myös tietoja mainitun puitesopimuksen kahden keskeisen määräyksen tulkinnasta; näihin määräyksiin sisältyvät syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen määräaikaisiin työntekijöihin ja toimenpiteet perättäisten määräaikaisten työsuhteiden väärinkäytön välttämiseksi. Lisäksi Labour Court tiedustelee yhteisöjen tuomioistuimelta, kuinka pitkälle sen velvollisuus tulkita kansallista lainsäädäntöä direktiivin mukaisesti ulottuu.

3. Esillä olevassa asiassa – kuten jo aiemmin asioissa Adeneler, Marrosu ja Sardino, Vassallo sekä Del Cerro Alonso – tarkastellaan julkisen sektorin työnantajien käyttämiä määräaikaisia työsuhteita. Yhteisöjen tuomioistuin on mainituissa asioissa jo todennut, että myös tällaiset työsuhteet kuuluvat määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen soveltamisalaan. [3]

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Yhteisön säännöstö*

4. Tätä asiaa koskevina yhteisön oikeussääntöinä pidetään Euroopan ammatillisen

1 – Alkuperäinen kieli: saksa.

2 – EYVL 1999, L 175, s. 45.

3 – Asia C-212/04, Adeneler ym., tuomio 4.7.2006 (Kok. 2006, s. I-6057, 54–57 kohta); asia C-53/04, Marrosu ja Sardino, tuomio 7.9.2006 (Kok. 2006, s. I-7213, 39–42 kohta); asia C-180/04, Vassallo, tuomio 7.9.2006 (Kok. 2006, s. I-7251, 32 kohta) ja asia C-307/05, Del Cerro Alonso, tuomio 13.9.2007 (Kok. 2007, s. I-7109, 25 kohta).

yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annettua neuvoston direktiiviä 1999/70/EY (jäljempänä direktiivi 1999/70). [4] Mainitulla direktiivillä pannaan täytäntöön määräaikaista työtä koskeva puitesopimus (jäljempänä myös puitesopimus), jonka kolme toimialaltaan yleistä työmarkkinakeskusjärjestöä (EAY, UNICE ja CEEP) tekivät 18.3.1999 ja joka on direktiivin liitteenä.

5. Määräaikaista työtä koskevassa puitesopimuksessa on tarkoituksena esittää ”määräaikaisiin työsopimuksiin ja työsuhteisiin liittyvät yleiset periaatteet ja vähimmäisvaatimukset” ja samalla ”syrjimättömyysperiaatteen soveltamisen takaamalla parantaa määräaikaisen työn laatua ja laatia puitteet perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytön ehkäisemiseksi”. [5]

6. Määräaikaista työtä koskeva puitesopimus perustuu siihen näkemykseen, ”että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat ja tulevat olemaan vallitseva työsuhdemuoto työnantajien ja työntekijöiden välillä”. [6] Samalla puitesopimuksessa kuitenkin myönnetään, että määräaikaiset työsopimukset ”ovat tyypillisiä tietyillä toimialoilla sekä tietyissä ammateissa ja toiminnoissa, ja ne voivat sopia sekä työnantajalle että työntekijöille”. [7] Lisäksi puitesopimuksen lähtökohtana on se, että ”määräaikaisten työsopimusten käytön perustuminen perusteltuihin syihin on tapa estää väärinkäytöksiä”. [8]

7. Puitesopimuksen 1 lausekkeessa määritellään sopimuksen tarkoitus seuraavasti:

”Tämän puitesopimuksen tarkoituksena on

a) parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen;

b) laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.”

4 – EYVL L 175, s. 43.

5 – Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappale.

6 – Puitesopimuksen johdanto-osan toinen perustelukappale; vrt. myös yleisten huomioiden 6 kohta.

7 – Puitesopimuksen yleisten huomioiden 8 kohta; vrt. myös johdanto-osan toinen perustelukappale.

8 – Puitesopimuksen yleisten huomioiden 7 kohta.

8. Syrjimättömyyden periaate on kirjattu puitesopimuksen 4 lausekkeeseen seuraavasti:

”1. 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.

2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.

3. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät tämän lausekkeen soveltamistavat ottaen huomioon yhteisön lainsäädännön sekä kansallisen lainsäädännön, työehtosopimukset ja käytännön.

4. Erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava määräaikaisille samat kuin vakituisille työntekijöille, ellei eripituisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syitä.”

9. Puitesopimuksen 5 lauseke koskee toimenpiteitä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi:

”1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:

a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;

b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;

c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.

2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita

a) pidetään perättäisenä;

b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina."

10. Lisäksi puitesopimuksen 8 lausekkeen 5 kohdassa määrätään seuraavaa:

"Tämän sopimuksen soveltamista koskevien riitojen ja valitusten ennaltaehkäisy ja selvittely tapahtuu kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti."

11. Direktiivissä 1999/70 jätetään jäsenvaltioiden tehtäväksi määritellä puitesopimuksessa käytetyt käsitteet, joita ei ole siinä erityisesti määritelty, kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisten käytäntöjen mukaisesti edellyttäen, että kyseiset määritelmät ovat puitesopimuksen sisällön mukaisia.[9] Tällä tavoin on tarkoitus ottaa huomioon kunkin jäsenvaltion tilanne ja tiettyjen alojen ja ammattien, myös kausiluonteisen työn, olosuhteet.[10]

12. Direktiivin 1999/70 3 artiklassa säädetään direktiivin voimaantulopäiväksi päivä, jona se julkaistaan Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä, toisin sanoen 10.7.1999.

13. Jäsenvaltioiden on direktiivin 1999/70 2 artiklan 1 kohdan mukaan "saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 10 päivänä heinäkuuta 2001" tai varmistettava, "että työmarkkinaosapuolet ovat kyseiseen päivään mennessä ottaneet käyttöön tarvittavat toimenpiteet sopimusteitse". Jäsenvaltiot voivat direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaan tarvittaessa ja kuultuaan työmarkkinaosapuolia saada enintään yhden vuoden lisäajan, mikäli se on tarpeen erityisten vaikeuksien tai työehtosopimuksella tapahtuvan täytäntöönpanon vuoksi. Irlanti ei ole kuitenkaan käyttänyt tätä mahdollisuutta.

9 – Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 17 perustelukappale.

10 – Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen yleisten huomioiden 10 kohta; vrt. myös puitesopimuksen johdanto-osan kolmas perustelukappale.

14. Direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen lisäksi on mainittava myös EY:n perustamissopimuksen sosiaaliset määräykset eli EY 137 ja EY 139 artikla.

15. EY 137 artiklassa määrätään muun muassa seuraavaa:

”1. Edellä 136 artiklassa tarkoitettujen tavoitteiden toteuttamiseksi yhteisö tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa seuraavilla aloilla:

––

b) työehdot;

––

2. Tätä varten neuvosto voi:

––

b) antaa 1 kohdan a–i alakohdassa tarkoitetuilla aloilla direktiivein säännöksiä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain ottaen huomioon kunkin jäsenvaltion edellytykset ja kussakin jäsenvaltiossa voimassa oleva tekninen sääntely. Näissä direktiiveissä vältetään säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia tai oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten tai keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä.

––

5. Tämän artiklan määräyksiä ei sovelleta palkkoihin, järjestäytymisoikeuteen, lakko-oikeuteen eikä oikeuteen määrätä työsulusta.”

16. Lisäksi EY 139 artiklassa määrätään muun muassa seuraavaa:

”1. Työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu yhteisön tasolla voi johtaa osapuolten niin halutessa sopimussuhteisiin, mukaan lukien sopimusten tekeminen.

2. Yhteisön tasolla tehdyt sopimukset pannaan täytäntöön joko työmarkkinaosapuolten ja jäsenvaltioiden omien menet-

telyjen ja käytäntöjen mukaisesti tai, 137 artiklassa tarkoitettujen kysymysten osalta allekirjoittajaosapuolten yhteisestä pyynnöstä, neuvoston komission ehdotuksesta tekemällä päätöksellä.

– kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin. Vanhuuseläkkeen osalta epäedullisempien ehtojen kielto koskee vuoden 2003 lain 6 §:n 5 momentin mukaan kuitenkin vain sellaisia määräaikaisia työntekijöitä, joiden tavanomainen viikoittainen työaika on vähintään 20 prosenttia vastaavan vakituisen työntekijän tavanomaisesta työajasta.

––”

B *Kansallinen säännöstö*

Vuoden 2003 laki määräaikaisten työntekijöiden suojelemisesta

17. Direktiivi 1999/70 saatettiin osaksi Irlannin oikeusjärjestystä määräaikaisten työntekijöiden suojelemisesta vuonna 2003 annetulla lailla nro 29 [11] (jäljempänä vuoden 2003 laki). Tämä laki tuli voimaan 14.7.2003.

18. Vuoden 2003 lain 6 §:n 1 momentista luettuna yhdessä 2 §:n 1 momentin kanssa seuraa, että määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja – palkka ja eläkejärjestely mukaan luettuina

19. Vuoden 2003 lain 9 §:n 1 momentista seuraa, että jos työntekijä on vuoden 2003 lain säätämisajankohtana tai sen jälkeen ollut yhtäjaksoisesti kolme vuotta työnantajan palveluksessa, hänen määräaikaisen työsopimuksensa saa uudistaa vain kerran ja enintään vuoden ajaksi. Mainitun lain 9 §:n 3 momentin mukaan lain 1 momentin vastainen sopimusehto on pätemätön, [12] ja tällöin työsopimuksen katsotaan olevan voimassa toistaiseksi.

20. Työnantaja voi poiketa vuoden 2003 lain 6 ja 9 §:n vaatimuksista, mikäli siihen on asiallisia syitä. [13] Lain 7 §:ssä säädetään tarkemmin siitä, millaisia syitä voidaan pitää asiallisina.

11 – Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003.

12 – Ennakkoratkaisupyynnön mukaan vuoden 2003 lain 9 §:n 1 momentin vastainen sopimusehto, jonka mukaan sopimus päättyy tietyn ajan kuluttua tai tietyn tapahtuman myötä, on taannehtivasti pätemätön (void ab initio).

13 – Vuoden 2003 lain 6 §:n 2 momentti ja 9 §:n 4 momentti.

21. Vuoden 2003 lain 14 §:n mukaan tiettyyn työnantajaan kohdistuva mainitun lain rikkomista koskeva valitus on tehtävä ensimmäisenä oikeusasteena toimivalle Rights Commissionerille;[14] valituksen voi tehdä työntekijä tai – työntekijän suostumuksella – ammattiyhdistys, johon kyseinen työntekijä kuuluu. Rights Commissioner tekee valituksesta päätöksen kuultuaan osapuolia ja voi määrätä lain 14 §:n 2 momentissa säädetyistä toimenpiteistä. Sillä on muun muassa oikeus velvoittaa työnantaja maksamaan kohtuullinen korvaus, joka on enintään kaksi kertaa valittajan vuosipalkan suuruinen.

22. Vuoden 2003 lain 15 §:n mukaan osapuolet voivat valittaa Rights Commissionerin tekemästä päätöksestä Labour Courtiin. Labour Courtin antamaan tuomioon voidaan oikeuskysymysten osalta hakea muutosta High Courtissa. High Courtin tuomio on lopullinen ja ratkaiseva.

23. Kansallisen tuomioistuimen esittämien tietojen mukaan Rights Commissioner ja Labour Court ovat toimivaltaisia ainoastaan lainsäädännössä niille nimenomaisesti annetun toimivallan nojalla. Kummallakaan tuomioistuimella ei ole nimenomaista toimivaltaa ratkaista valitusta, joka perustuu välittömästi vaikuttavaan yhteisön oikeussääntöön, ellei se kuulu sellaisen lainsäädännön soveltamisalaan, jolla annetaan Rights Commissionerille tai Labour Courtille tätä koskeva toimivalta.

Irlannin virkamiesoikeuden erityispiirteet

24. Kansallinen tuomioistuin viittaa ennakkoratkaisupyynnössä lisäksi jäljempänä mainittuihin Irlannin virkamiesoikeuden erityispiirteisiin.

25. Virkamiehet otetaan Irlannissa palvelukseen joko vakituiseen tai tilapäiseen virkaan.

26. Vakituiseen virkaan valittavat nimitetään julkisen kilpailun kautta, ja määräaikaisena palvelukseen otetun henkilön nimittäminen vakituiseen virkaan on kielletty. Tilapäiseen virkaan valittavat sen sijaan nimitetään joko julkisen kilpailun kautta tai paikallisella tasolla, ja heidät voidaan ottaa palvelukseen myös määräajaksi.

27. Irlannin virkamiesten eläkeoikeuksiin sovellettavissa säännöksissä on erilliset jär-

14 – Toimivaltainen ministeri nimittää Rights Commissionerit, joiden tehtäviä voidaan lähinnä verrata julkisten, riippumattomien sovittelijoiden toimenkuvaan. Ne ovat Irlannin Labour Relations Commissionin alaisia. Rights Commissionerin tekemät päätökset ovat kulloisenkin oikeusperustan mukaan joko sitovia tai luonteeltaan ei-sitovia suosituksia. Tarkempia tietoja Rights Commissionerien asemasta työoikeudellisissa riidoissa on saatavana esimerkiksi www-osoitteesta http://www.lrc.ie (viimeksi tarkastettu 14.11.2007).

jestelyt vakituisia ja tilapäisiä virkamiehiä varten. Myös säännökset, joita sovelletaan vakituisten virkamiesten irtisanomiseen, poikkeavat huomattavasti tilapäisten virkamiesten irtisanomista koskevista säännöksistä. Käytännössä näistä eroista seuraa, että vakituisten virkamiesten työsuhdeturva on huomattavasti parempi kuin tilapäisten virkamiesten. Sen sijaan osa aiemmin olleista eroista – esimerkiksi sairausvakuutukseen liittyvät – on nyttemmin poistettu.

III Tosiseikat ja pääasian oikeudenkäynti

28. IMPACT on Irlannin virkamiesten etuja valvova ammattiyhdistys. Pääasian oikeudenkäynnissä IMPACT edustaa yhteensä 91:tä jäsentään; vastapuolena on joukko Irlannin ministeriöitä, joiden palveluksessa kyseiset ammattiyhdistyksen jäsenet (jäljempänä myös valittajat) ovat tai olivat tilapäisinä virkamiehinä eripituisten perättäisten määräaikaisten työsuhteiden perusteella.

29. Kaikkien valittajien määräaikaiset työsuhteet alkoivat ennen 14.7.2003 ja jatkuivat mainittua ajankohtaa pidempään. Jotkin valittajista olivat ministeriöiden palveluksessa yhtäjaksoisesti alle kolmen vuoden ajan, ja he vaativat ainoastaan samoja työehtoja kuin vastaavat vakituiset työntekijät. Toiset valittajista olivat palveluksessa yhtäjaksoisesti yli kolmen vuoden ajan; he eivät vaadi ainoastaan samoja työehtoja vaan lisäksi myös toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita.

30. Määräaikaisiin työsuhteisiin turvauduttiin joko siksi, että haluttiin tyydyttää tilapäinen tarve, tai siksi, että kyseisiä virkoja varten ei kyetty takaamaan pysyvää rahoitusta. Kyseisten ministeriöiden yleisenä käytäntönä oli uudistaa määräaikaiset työsuhteet ajanjaksoiksi, jotka vaihtelivat yhdestä vuodesta kahteen vuoteen. Irlannin ulkoministeriö kuitenkin uudisti juuri ennen vuoden 2003 lain voimaantuloa joidenkin valittajien sopimukset jopa 8 vuoden määräajaksi.

31. Valittajat, edustajanaan IMPACT, vaativat Rights Commissionerilta korjausta yhdenvertaista kohtelua koskevan oikeuden väitettyihin loukkauksiin; nämä loukkaukset johtuivat erityisesti siitä, että heille ei ollut annettu samantasoista palkkaa ja samoja eläkeoikeuksia kuin vakituisille virkamiehille, jotka valittajien mukaan ovat vastaavia vakituisia työntekijöitä. Lisäksi valittajat katsovat ministeriöiden syyllistyneen väärinkäyttöön ketjuttaessaan heidän määräaikaisia työsuhteitaan.

32. Sen ajanjakson osalta, joka alkaa 10.7.2001, jolloin direktiivi olisi pitänyt panna täytäntöön, ja päättyy 14.7.2003, jolloin se tosiasiallisesti pantiin täytäntöön Irlannissa, valittajat perustivat vaatimuksensa puitesopimuksen 4 ja 5 lausekkeeseen ja nojautuivat sen välittömään oikeusvaikutukseen. Valittajat nojautuivat 14.7.2003 jälkeisen ajanjakson osalta vuoden 2003 lain 6 §:ään.

33. Kyseiset ministeriöt riitauttivat Rights Commissionerin toimivallan valitusten ratkaisemiseen direktiiviin 1999/70 perustuvilta osin. Niiden mukaan Rights Commissionerin toimivalta ulottui ainoastaan asianomaisen kansallisen lainsäädännön väitettyjen rikkomisten ratkaisemiseen. Toissijaisesti ministeriöt väittivät, että puitesopimuksen 4 ja 5 lauseke eivät olleet ehdottomia eivätkä riittävän täsmällisiä, eivätkä yksityiset oikeussubjektit sen vuoksi voineet vedota niihin kansallisissa tuomioistuimissa. Lisäksi ne väittivät, että puitesopimuksen 4 lausekkeessa ei anneta määräaikaiselle työntekijälle oikeutta samaan palkkaan ja eläkkeeseen kuin vastaavalle vakituiselle työntekijälle.

34. Rights Commissioner totesi olevansa toimivaltainen myös direktiivin 1999/70 täytäntöönpanon määräajan ja sen tosiasiallisen täytäntöönpanopäivän Irlannissa välisen ajanjakson osalta. Lisäksi se katsoi, että puitesopimuksen 4 lausekkeeseen sisältyvä työehtojen syrjimättömyyden periaate koskee myös palkkaa ja eläkeoikeuksia. Rights Commissionerin mukaan puitesopimuksen 4 lausekkeella oli välitön oikeusvaikutus mutta 5 lausekkeella sen sijaan ei.

35. Näin ollen Rights Commissioner katsoi, että ainoastaan muut kuin puitesopimuksen 5 lausekkeeseen perustuvat valittajien väitteet olivat perusteltuja. Se katsoi, että ministeriöt olivat loukanneet valittajien oikeuksia sekä kansallisen lainsäädännön että direktiivin 1999/70 perusteella, kun ne olivat antaneet heille epäedullisemmat työehdot kuin vastaaville vakituisille työntekijöille. Rights Commissioner piti vakituisia virkamiehiä vastaavina vakituisina työntekijöinä.

36. Vuoden 2003 lain 14 §:n 2 momentin nojalla Rights Commissioner määräsi valittajille maksettavaksi rahalliset korvaukset, joiden määrät vaihtelivat 2 000 eurosta 40 000 euroon. Lisäksi Rights Commissioner määräsi ministeriöt soveltamaan valittajiin työehtoja, jotka vastaavat vastaavien vakituisten työntekijöiden työehtoja. Lisäksi se määräsi, että joillakin valittajilla oli oikeus toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, jonka ehdot eivät saa olla epäedullisemmat kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin sovellettavat ehdot.

37. Asianomaiset ministeriöt valittivat Rights Commissionerin päätöksestä Labour Courtiin (Dublin). IMPACT teki vastavalituksen Rights Commissionerin päätöksestä siltä osin kuin siinä todettiin, että puitesopimuksen 5 lausekkeella ei voisi olla välitöntä oikeusvaikutusta.

– Rights Commissionerille ja Labour Courtille ei ole annettu jäsenvaltion lainsäädännössä eikä direktiivin täytäntöönpanosta annetuissa kansallisen lain säännöksissä tähän nimenomaista toimivaltaa,

– yksityiset oikeussubjektit voivat esittää High Courtissa vaihtoehtoisia vaatimuksia, jotka perustuvat siihen, että heidän työnantajansa ei ole soveltanut direktiiviä heidän tilanteeseensa, ja

IV Ennakkoratkaisupyyntö ja oikeudenkäynti yhteisöjen tuomioistuimessa

38. Tämän vuoksi Labour Court on 12.6.2006 tekemällään ja 19.6.2006 yhteisöjen tuomioistuimeen saapuneella päätöksellä lykännyt asian käsittelyä ja esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

– yksityiset oikeussubjektit voivat esittää toimivaltaisessa yleisessä tuomioistuimessa vaihtoehtoisia korvausvaatimuksia jäsenvaltiota vastaan vahingoista, joita heille on aiheutunut siitä, että jäsenvaltio ei ole pannut direktiiviä määräajassa täytäntöön?

”1) Kun Rights Commissionerit ja Labour Court ratkaisevat ensimmäisenä oikeusasteena asian kansallisen lain säännöksen nojalla tai tekevät muutoksenhaun perusteella ratkaisun tällaisesta päätöksestä tehdystä valituksesta, edellyttääkö jokin yhteisön oikeuden periaate (erityisesti vastaavuus- ja tehokkuusperiaate) sitä, että niiden on sovellettava 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70 välittömästi vaikuttavaa säännöstä sellaisessa tilanteessa, jossa

2) Mikäli ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi,

a) onko direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1

kohta sanamuodoltaan ehdoton ja riittävän täsmällinen, jotta yksityiset oikeussubjektit voivat vedota siihen kansallisissa tuomioistuimissaan?

– kaikissa aikaisemmissa tapauksissa sopimus oli uudistettu lyhyemmiksi ajanjaksoiksi ja työnantaja tarvitsee työntekijän palveluja pidemmän ajanjakson ajan,

b) onko direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta sanamuodoltaan ehdoton ja riittävän täsmällinen, jotta yksityiset oikeussubjektit voivat vedota siihen kansallisissa tuomioistuimissaan?

– uudistamisesta pidemmäksi ajanjaksoksi seuraa, että yksityiseen oikeussubjektiin ei sovelleta puitesopimuksen 5 lauseketta täydessä laajuudessaan, kun se saatetaan osaksi kansallista oikeusjärjestystä, ja

– tällaiselle uudistamiselle ei ole olemassa perusteltuja syitä, jotka eivät liittyisi työntekijän asemaan määräaikaisena työntekijänä.

3) Kun otetaan huomioon yhteisöjen tuomioistuimen vastaukset ensimmäiseen kysymykseen ja toisen kysymyksen b kohtaan,

4) Mikäli ensimmäiseen tai toiseen kysymykseen vastataan kieltävästi,

merkitseekö direktiivin 1999/70 liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta sitä, että jäsenvaltio ei voi työnantajana toimiessaan uudistaa määräaikaista työsopimusta jopa kahdeksaksi vuodeksi sen jälkeen kun kyseinen direktiivi olisi pitänyt panna täytäntöön mutta ennen kuin täytäntöönpanolaki annettiin kansallisessa oikeudessa, jos

edellyttääkö jokin yhteisön oikeussääntö (ja erityisesti velvollisuus tulkita kansallista lainsäädäntöä direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen valossa siten, että saadaan aikaan direktiivillä tavoiteltu lopputulos) sitä, että Rights Commissioner ja Labour Court

tulkitsevat kansallisen lain säännöksiä, jotka on annettu direktiivin 1999/70 täytäntöön panemiseksi, siten, että niillä on taannehtiva vaikutus siitä päivästä, johon mennessä kyseinen direktiivi olisi pitänyt panna täytäntöön, jos

– kansallisen lain säännöksen sanamuodossa ei nimenomaisesti suljeta pois tällaista tulkintaa, mutta

– lainsäädännön tulkintaa koskevassa kansallisessa oikeussäännössä suljetaan pois tällainen taannehtiva soveltaminen, ellei päinvastaisesta ole selvää ja yksiselitteistä osoitusta?

5) Mikäli ensimmäiseen tai neljänteen kysymykseen vastataan myöntävästi,

sisältävätkö ”työehdot”, joihin direktiivin 1999/70 liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lausekkeessa viitataan, myös palkkaan ja eläkkeisiin liittyvät työsopimuksen ehdot?”

39. Yhteisöjen tuomioistuimessa käytävässä menettelyssä kirjallisia ja suullisia huomautuksia ovat esittäneet IMPACT ja pääasiassa vastaajina olevat Irlannin ministeriöt sekä Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus ja Euroopan yhteisöjen komissio. Alankomaiden hallitus on esittänyt suullisia huomautuksia.

V Arviointi

A *Ensimmäinen kysymys: velvollisuus soveltaa välittömästi vaikuttavia yhteisön oikeuden säännöksiä nimenomaisen toimivallan puuttuessa*

Alustava toteamus

40. Labour Courtin ensimmäinen kysymys koskee lähinnä sitä, onko kansallisella tuomioistuimella velvollisuus soveltaa välittömästi vaikuttavia yhteisön oikeuden säännöksiä, jos sille ei kansallisessa lainsäädännössä ole annettu nimenomaista toimivaltaa tähän mutta jos sillä on toimivalta soveltaa näiden säännösten kansallista täytäntöönpanolakia ja yksityiset oikeussubjektit voivat

muutoin vedota välittömästi näihin säännöksiin ainoastaan muissa kansallisissa tuomioistuimissa ja ainoastaan epäedullisemmin ehdoin.

41. Tämä kysymys voi aluksi vaikuttaa epätavalliselta. Jotta sen voisi ymmärtää paremmin, on syytä tarkastella Irlannin tuomioistuinten toimivaltajärjestelmää.

42. Kansallisen tuomioistuimen esittämien tietojen mukaan Rights Commissionerit ja Labour Court ovat toimivaltaisia ainoastaan lainsäädännössä niille annettujen tehtävien osalta. Kummallakaan niistä ei kuitenkaan ole nimenomaista toimivaltaa ratkaista vaateita, jotka perustuvat välittömästi vaikuttavaan yhteisön oikeuden säännökseen, ellei se kuulu sellaisen lainsäädännön soveltamisalaan, jolla annetaan Rights Commissionereille tai Labour Courtille tätä koskeva toimivalta.

43. Tähän viittaamalla asianomaiset ministeriöt ovat pääasian vastaajina riitauttaneet Rights Commissionerin ja Labour Courtin toimivallan ratkaista valittajien välittömästi direktiivin 1999/70 perusteella tekemät valitukset.

44. Tällä toimivaltaa koskevalla ongelmalla on käytännön merkitystä 14.7.2003 edeltävälle ajanjaksolle, jolloin direktiiviä 1999/70 ei ollut vielä saatettu osaksi Irlannin oikeusjärjestystä. Nimenomaan tämän ajanjakson osalta valittajat vetoavat välittömästi mainittuun direktiiviin ja sen liitteenä olevaan määräaikaista työtä koskevaan puitesopimukseen.

Jäsenvaltioiden menettelyllinen itsemääräämisoikeus ja sen rajat

45. Direktiivissä 1999/70 ja määräaikaista työtä koskevassa puitesopimuksessa ei itsessään säännellä toimivaltaa riidoissa, jotka koskevat niistä johdettuja vaateita. Pikemminkin puitesopimuksen 8 lausekkeen 5 kohdassa viitataan nimenomaisesti kansalliseen lainsäädäntöön, työehtosopimuksiin ja käytäntöön.

46. Näin ollen lähtökohtana yhteisöjen tuomioistuimelle esitettyyn kysymykseen vastaamiselle on jäsenvaltioiden *menettelyllisen itsemääräämisoikeuden* periaate:[15] silloin kun yhteisö ei ole antanut asiaa koskevia säännöksiä, vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on kunkin jäsenvaltion

15 – Menettelyllisen itsemääräämisoikeuden käsite: vrt. alaviitteessä 3 mainitut asiat Adeneler, tuomion 95 kohta; Marrosu ja Sardino, tuomion 52 kohta ja Vassallo, tuomion 37 kohta; lisäksi asia C-201/02, Wells, tuomio 7.1.2004 (Kok. 2004, s. I-723, 67 kohta) ja asia C-1/06, Bonn Fleisch, tuomio 28.6.2007 (Kok. 2007, s. I-5609, 41 kohta).

asiana sisäisessä oikeusjärjestyksessään määrittää toimivaltaiset tuomioistuimet ja antaa menettelysäännöt sellaisia oikeussuojakeinoja varten, joilla pyritään turvaamaan yhteisön oikeuteen perustuvat yksityisten oikeussubjektien oikeudet. [16]

47. Menettelyllisen itsemääräämisoikeuden mukaisesti yhteisöjen tuomioistuimen tehtävänä ei periaatteessa ole puuttua sellaisten toimivaltaongelmien ratkaisemiseen, jotka tiettyjen yhteisön oikeuteen perustuvien oikeudellisten tilanteiden luonnehdinta saattaa aiheuttaa kansallisessa lainkäyttöjärjestelmässä. [17]

48. Lojaliteettiperiaatteesta (EY 10 artikla) seuraa, että jäsenvaltioilla – kansalliset tuomioistuimet mukaan luettuina – on osana menettelyllistä itsemääräämisoikeuttaan velvollisuus turvata yhteisön oikeuteen perustuvat yksityisten oikeussubjektien oikeudet; [18] näiden oikeuksien tehokkaasta suojaamisesta jäsenvaltiot *vastaavat tapauskohtaisesti*. [19]

49. Tästä käy ilmi tehokkaan oikeussuojan periaate, joka on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti yhteisön oikeuden yleinen oikeusperiaate ja kuuluu yhteisössä suojattuihin perusoikeuksiin [20] ja joka myös jäsenvaltioiden on otettava huomioon yhteisön oikeuden soveltamisalalla. [21]

50. Jotta yhteisön oikeuteen perustuvat yksilön oikeudet voidaan kussakin tapauksessa suojata tehokkaasti, yksityisille oikeussubjekteille on asianmukaisella tavalla varmistettava mahdollisuus kääntyä kansallisten tuomioistuinten puoleen. Tämä mahdollisuus riippuu ratkaisevalla tavalla sekä tuomioistuinten toimivallan määrittämisestä että kulloinkin käytettävissä

16 – Asia 13/68, Salgoil, tuomio 19.12.1968 (Kok. 1968, s. 680, s. 693, Kok. Ep. I, s. 365); asia 33/76, Rewe-Zentralfinanz, tuomio 16.12.1976 (Kok. 1976, s. 1989, Kok. Ep. III, s. 271, 5 kohta); asia 179/84, Bozzetti, tuomio 9.7.1985 (Kok. 1985, s. 2301, 17 kohta); asia C-312/93, Peterbroeck, tuomio 14.12.1995 (Kok. 1995, I-4599, 12 kohta); asia C-453/99, Courage ja Crehan, tuomio 20.9.2001 (Kok. 2001, s. I-6297, 29 kohta); asia C-224/01, Köbler, tuomio 30.9.2003 (Kok. 2003, s. I-10239, 46 kohta); asia C-432/05, Unibet, tuomio 13.3.2007 (Kok. 2007, s. I-2271, 39 kohta) ja yhdistetyt asiat C-222/05–C-225/05, Van der Weerd ym., tuomio 7.6.2007 (Kok. 2007, s. I-4233, 28 kohta).

17 – Edellä alaviitteessä 16 mainittu asia Bozzetti, tuomion 17 kohta; asia C-446/93, SEIM, tuomio 18.1.1996 (Kok. 1996, s. I-73, 32 kohta); asia C-54/96, Dorsch Consult, tuomio 17.9.1997 (Kok. 1997, s. I-4961, 40 kohta); asia C-462/99, Connect Austria, tuomio 22.5.2003 (Kok. 2003, s. I-5197, 35 kohta) ja edellä alaviitteessä 16 mainittu asia Köbler, tuomion 47 kohta.

18 – Edellä alaviitteessä 16 mainittu asia Unibet, tuomion 38 kohta luettuna yhdessä 39 kohdan kanssa.

19 – Edellä alaviitteessä 16 mainittu asia Bozzetti, tuomion 17 kohta; edellä alaviitteessä 17 mainittu asia SEIM, tuomion 32 kohta; edellä alaviitteessä 17 mainittu asia Dorsch Consult, tuomion 40 kohta; edellä alaviitteessä 17 mainittu asia Connect Austria, tuomion 35 kohta ja edellä alaviitteessä 16 mainittu asia Köbler, tuomion 47 kohta.

20 – Vrt. asia 222/84, Johnston, tuomio 15.5.1986 (Kok. 1986, s. 1651, Kok. Ep. VIII, s. 621, 18 ja 19 kohta); asia C-50/00 P, Unión de Pequeños Agricultores v. neuvosto, tuomio 25.7.2002 (Kok. 2002, s. I-6677, 39 kohta) ja edellä alaviitteessä 16 mainittu asia Unibet, tuomion 37 kohta. Perusoikeuksien mukaisesti varmistettu oikeus tehokkaaseen oikeussuojaan: vrt. Roomassa 4.11.1950 allekirjoitetun ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn Euroopan yleissopimuksen 6 artikla ja 13 artikla sekä Nizzassa 7.12.2000 julistetun Euroopan unionin perusoikeuskirjan 47 artiklan 1 kohta (EYVL C 364, s. 1).

21 – Vrt. esim. asia C-81/05, Cordero Alonso, tuomio 7.9.2006 (Kok. 2006, s. I-7569, 35 kohta); vastaavasti unionin oikeuden osalta asia C-303/05, Advocaten voor de Wereld, tuomio 3.5.2007 (Kok. 2007, s. I-3633, 45 kohta) ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohta.

olevia oikeuskeinoja koskevista menettelysäännöistä. Toimivalta- ja menettelysääntöjen välillä ei tältä osin ole olennaista eroa: epäedulliset menettelysäännöt voivat nimittäin vaikeuttaa yksityisen oikeussubjektin kääntymistä kansallisten tuomioistuinten puoleen yhtä paljon kuin epäedulliset toimivaltasäännötkin.

51. Toimivaltuudet ja menettelysäännöt sellaisia kanteita varten, joilla pyritään turvaamaan yksityisillä oikeussubjekteilla yhteisön oikeuden perusteella olevat oikeudet, eivät tämän vuoksi saa olla epäedullisempia kuin ne, jotka koskevat samankaltaisia jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen perustuvia kanteita (*vastaavuusperiaate*), eivätkä ne saa olla sellaisia, että yhteisön oikeusjärjestyksessä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen on käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa (*tehokkuusperiaate*). [22]

52. Vastaavuus- ja tehokkuuskriteerien avulla on tutkittava, olisiko yhteisön oikeuden mukaista kiistää tarkasteltavana olevan kaltaisessa asiassa (Rights Commissionereista ja Labour Courtista muodostuvan) Irlannin työoikeudellisen lainkäyttöjärjestelmän toimivalta ratkaista välittömästi direktiiviin 1999/70 ja puitesopimukseen perustuvat vaateet 14.7.2003 edeltävältä ajanjaksolta ja sen sijaan kehottaa valittajia ajamaan kanteitaan Irlannin yleisissä tuomioistuimissa.

53. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tutkia, täyttyvätkö vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteet kussakin konkreettisessa tapauksessa, sillä ainoastaan kansallinen tuomioistuin voi suoraan tuntea sisäiseen oikeuteen perustuvia kanteita koskevat menettelysäännöt. Yhteisöjen tuomioistuin voi kuitenkin esittää kansalliselle tuomioistuimelle tarvittavia yhteisön oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja kansallisen tuomioistuimen tehtävänä olevaa arviointia varten. [23]

Tehokkuusperiaate

54. Ensiksi on tutkittava tehokkuusperiaatteen osalta, onko valittajien käytännössä mahdotonta tai suhteettoman vaikeaa käyttää direktiiviin 1999/70 ja puitesopimukseen perustuvia oikeuksiaan, jos heiltä kielletään 14.7.2003 edeltävän ajanjakson osalta kääntyminen Irlannin työoikeudellisen lainkäyttöjärjestelmän puoleen ja kehotetaan sen sijaan ajamaan kanteitaan Irlannin yleisissä tuomioistuimissa.

22 – Menettelysääntöjen osalta tämä vastaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä; vrt. esim. edellä alaviitteessä 16 mainitut asiat Rewe-Zentralfinanz, tuomion 5 kohta; Peterbroeck, tuomion 12 kohta; Courage ja Crehan, tuomion 29 kohta; Unibet, tuomion 43 kohta ja Van der Weerd, tuomion 28 kohta.

23 – Asia C-326/96, Levez, tuomio 1.12.1998 (Kok. 1998, s. I-7835, 39 ja 40 kohta) ja asia C-78/98, Preston ym., 16.5.2000 (Kok. 2000, s. I-3201, 49 ja 50 kohta).

55. Pelkästään sitä, että tiettyjä vaateita ei jossakin jäsenvaltiossa voida esittää kaikissa kansallisissa tuomioistuimissa vaan ainoastaan tietyssä lainkäyttöjärjestelmässä, ei sinänsä voida pitää tehokkuusperiaatteen vastaisena. Tietynasteinen erikoistuminen tuomioistuinjärjestelmän sisällä voi pikemminkin vastata perusteltuun tarpeeseen: se palvelee mahdollisimman tehokasta oikeudenhoidon järjestämistä, ja se tunnetaan lukuisissa jäsenvaltioissa mitä erilaisimmissa ilmenemismuodoissa.

56. Sikäli kuin on havaittavissa, oikeudenkäynti Irlannin yleisissä tuomioistuimissa kuitenkin periaatteessa mahdollistaa välittömän vetoamisen direktiivin 1999/70 säännöksiin ja puitesopimuksen määräyksiin. Kansallisen tuomioistuimen esittämien tietojen mukaan valittajat voivat nostaa näissä tuomioistuimissa kanteen Irlannin valtiota eli heidän työnantajaansa vastaan ja tällä tavoin vaatia välittömästi oikeussuojaa väitetyn direktiiviin perustuvien oikeuksien loukkaamisen vuoksi;[24] missään tapauksessa heidän mahdollisuutensa näissä tuomioistuimissa eivät rajoitu toissijaiseen oikeussuojaan Irlannin valtiolle esitettävien vahingonkorvausvaatimusten muodossa direktiivin 1999/70 myöhästyneen täytäntöönpanon vuoksi.[25]

57. Tarkasteltavana olevan asian erityispiirteenä on se, että valittajat esittävät yhteisön oikeuteen perustuvat vaateensa työnantajalle sekä 14.7.2003 edeltävältä ajanjaksolta – siis ajalta ennen direktiivin 1999/70 saattamista osaksi Irlannin oikeusjärjestystä – että tämän jälkeiseltä ajanjaksolta.

58. Valittajat perustavat 14.7.2003 edeltävää ajanjaksoa koskevat vaateensa välittömästi direktiiviin ja puitesopimukseen, kun taas 14.7.2003 alkanutta ajanjaksoa koskevat vaateet perustuvat direktiivin täytäntöön panemiseksi Irlannissa annettuun vuoden 2003 lakiin. Riippumatta näistä muodollisesti erilaisista oikeusperustoista valittajat vaativat sekä 14.7.2003 edeltävälle ajanjaksolle että sen jälkeiselle ajanjaksolle määräaikaisina työntekijöinä samaa suojaa, joka viime kädessä pohjautuu direktiiviin 1999/70.

59. Jos valittajien olisi mahdollista vedota välittömästi direktiiviin 1999/70 sen täytäntöönpanoa edeltävältä ajanjaksolta ainoastaan Irlannin yleisissä tuomioistuimissa muttei Irlannin työoikeudellisessa lainkäyttöjärjestelmässä, heidän olisi yhteisön oikeuden nojalla heille kuuluvan suojan saadakseen tosiasiallisesti pakko aloittaa kaksi rinnakkaista menettelyä: toinen yleisessä tuomioistuimessa direktiivin – myöhästynyttä – täytäntöönpanoa edeltävältä ajanjaksolta ja

24 – Ennakkoratkaisupyynnön 51 kohdassa todetaan tältä osin seuraavaa: ”–– the Complainants could proceed against the State as their employer before a Court of competent jurisdiction claiming redress for the alleged infringement of their rights under the Directive. ––”; ks. myös ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen toinen luetelmakohta.

25 – Tällaiset vahingonkorvausvaatimukset on hyväksytty vakiintuneessa oikeuskäytännössä alkaen yhdistetyissä asioissa C-6/90 ja C-9/90, Francovich ym., 19.11.1991 annetusta tuomiosta (Kok. 1991, s. I-5357, Kok. Ep. XI, s. I-467).

toinen työoikeudellisessa lainkäyttöjärjestelmässä tämän jälkeiseltä ajanjaksolta.

60. Vastaajina olevat Irlannin ministeriöt esittävät, että valittajat olisivat voineet välttää tällaisen kaksinkertaisen rasituksen, jos he olisivat jo alusta alkaen nostaneet kanteensa Irlannin yleisissä tuomioistuimissa. Ministeriöt väittävät, että Irlannin työtuomioistuimien toimivalta on vapaa-ehtoinen [26] eikä valittajilla näin ollut velvollisuutta saattaa asiaansa 14.7.2003 alkaneen ajanjakson osalta Rights Comissionersin ja Labour Courtin käsiteltäväksi. He olisivat päinvastoin voineet toteuttaa oikeutensa yleisissä tuomioistuimissa siitä riippumatta, onko kyse ajasta ennen vai jälkeen 14.7.2003.

61. IMPACT on vastustanut näitä väitteitä painokkaasti asian suullisessa käsittelyssä. IMPACT:n mukaan Irlannin työtuomioistuinten toimivalta on vuoden 2003 lain nojalla pakollinen. Ainakaan yleisillä tuomioistuimilla ei ole ollut minkäänlaista käytännön merkitystä ratkaistaessa riitoja, jotka koskevat määräaikaisia työsuhteita.

62. Yhteisöjen tuomioistuimen tehtävänä ei ole ottaa tämän asian käsittelyssä kantaa siihen, miten kansallista oikeutta on tulkittava. Yhteisön tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten välinen toimivallanjako on nimittäin toteutettu niin, että yhteisöjen tuomioistuimen on tukeuduttava ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen toteamuksiin, jotka koskevat ennakkoratkaisukysymyksiin liittyviä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja. [27] Ennakkoratkaisupyynnöstä voidaan päätellä, että Irlannin työtuomioistuinten toimivalta oli vuoden 2003 lain mukaan pakollinen. [28]

63. Näissä olosuhteissa on lähdettävä siitä, että valittajien oli todellakin saatettava vireille kaksi oikeudenkäyntiä eri tuomioistuimissa, jotta he nauttisivat siitä suojasta, joka heille kuuluu määräaikaisina työntekijöinä direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen perusteella. Valittajien olisi tällaisen kahden oikeudenkäynnin aiheuttaman kaksinkertaisen rasituksen sekä oikeudenkäynteihin liittyvien erityispiirteiden ja riskien vuoksi suhteettoman vaikeaa toteuttaa tehokkaasti yhteisön oikeudessa taattua suojaansa

26 – Vastaajina olevien Irlannin ministeriöiden mukaan toimivallan vapaaehtoisuus ilmenee vuoden 2003 lain 14 §:stä, jonka mukaan työntekijä *voi* saattaa asiansa Commissionerin käsiteltäväksi: ”An employee – – *may* present a complaint to a rights commissioner – –” (kursivointi tässä).

27 – Yhdistetyt asiat C-482/01 ja C-493/01, Orfanopoulos ja Olivieri, tuomio 29.4.2004 (Kok. 2004, s. I-5257, 42 kohta); asia C-28/04, Tod’s, tuomio 30.6.2005 (Kok. 2005, s. I-5781, 14 kohta) ja asia C-246/04, Turn- und Sportunion Waldburg, tuomio 12.1.2006 (Kok. 2006, s. I-589, 21 kohta).

28 – Ks. erityisesti ennakkoratkaisupyynnön 21 kohta, jossa todetaan, että vuoden 2003 lakiin perustuva vaatimus on ensimmäisessä oikeusasteessa käsiteltävä Rights Commissionersissa (”Section 14 of the Act of 2003 provides that a complaint alleging a contravention of the Act *shall* be referred in the first instance to a Rights Commissioners”; kursivointi tässä). Irlannin ministeriöiden mainitsemasta toimivallan vapaaehtoisuudesta ei mainita ennakkoratkaisupyynnössä mitään.

määräaikaisina työntekijöinä. Tämä ei ole sopusoinnussa tehokkuusperiaatteen kanssa.

64. Vaikka Irlannin työtuomioistuinten toimivalta olisi vapaaehtoinen, olisi ajateltavissa, että kyse on *erityistuomioistuimista*, joille Irlannin lainsäätäjä on direktiivin 1999/70 täytäntöönpanon yhteydessä antanut tehtäväksi määräaikaisia työsuhteita koskevien riitojen ratkaisemisen. Tällaisissa erityistuomioistuimissa on oltava mahdollista vedota kattavasti siihen suojaan, joka direktiivillä annetaan määräaikaisille työntekijöille. Sisällön kannalta kyse on aina yhdestä ja samasta suojasta siitä riippumatta, johtuuko suoja direktiivistä suoraan vai vain välillisesti eli kansallisen täytäntöönpanolain kautta. [29]

65. Jos silloin, kun kyse on direktiivin soveltamisesta, toimivaltainen tuomioistuin olisi eri kuin silloin, kun kyse on direktiivin kansallisen täytäntöönpanolain soveltamisesta, tämä vaikeuttaisi selvästi yhteisön oikeudessa edellytetyn määräaikaisten työntekijöiden suojan tehokasta toteuttamista. Myös yhteisön oikeuden välitön oikeusvaikutus, joka kansallisten viranomaisten laiminlyödessä velvollisuutensa palvelee yhteisön oikeuteen perustuvien yksityisten oikeussubjektien oikeuksien tehokasta toteutumista, [30] heikkenisi huomattavasti.

66. Tehokkuusperiaate edellyttää, että tuomioistuimessa, jonka tehtävänä on soveltaa direktiivin kansallisia täytäntöönpanosäännöksiä, voidaan vedota myös suoraan tähän direktiivin perustuviin oikeuksiin direktiivin täytäntöönpanoa edeltävän ajan osalta.

Vastaavuusperiaate

67. Vastaavuusperiaate ilmentää yhdenvertaisen kohtelun ja syrjimättömyyden yleistä periaatetta, joka edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tilanteita ei kohdella eri tavalla ja että erilaisia tilanteita ei kohdella samalla tavalla, ellei tällaista eroa voida objektiivisesti perustella. [31]

29 – Erosta on kyse vain silloin, kun kansallisella täytäntöönpanolailla annetaan laajempaa suojaa kuin direktiivillä ja puitesopimuksella.

30 – Erityisesti direktiivin säännösten välitön oikeusvaikutus: vrt. asia 148/78, Ratti, tuomio 5.4.1979 (Kok. 1979, s. 1629, Kok. Ep. IV, s. 473, 21 ja 22 kohta) ja asia 8/81, Becker, tuomio 19.1.1982 (Kok. 1982, s. 53, Kok. Ep. VI, s. 295, 23 ja 24 kohta).

31 – Yhdenvertaisen kohtelun periaate: vrt. vakiintunut oikeuskäytäntö, varsinkin asia C-300/04, Eman ja Sevinger, tuomio 12.9.2006 (Kok. 2006, s. I-8055, 57 kohta); asia C-227/04 P, Lindorfer v. neuvosto, tuomio 11.9.2007 (Kok. 2007, s. I-6767, 63 kohta) sekä edellä alaviitteessä 21 mainitut asiat Cordero Alonso, tuomion 37 kohta ja Advocaten voor de Wereld, tuomion 56 kohta.

68. Kuten edellä jo todettiin, valittajien Irlannin työoikeudellisessa lainkäyttöjärjestelmässä tekemät valitukset edistävät heidän yhteisön oikeudessa taatun suojan toteutumista määräaikaisina työntekijöinä. [32] Kuten edellä on jo todettu, sekä 14.7.2003 edeltävänä ajanjaksona että sen jälkeisenä ajanjaksona kyse on samasta suojasta, joka viime kädessä pohjautuu direktiiviin 1999/70, riippumatta siitä, johtuuko suoja direktiivistä suoraan vai vain välillisesti eli kansallisen täytäntöönpanolain kautta.

69. Jos valittajien siis on varmistaakseen tiettyjen oikeuksiensa – eli 14.7.2003 edeltävää ajanjaksoa koskevien oikeuksien – toteutuminen nostettava erillisiä kanteita työnantajiaan vastaan Irlannin yleisissä tuomioistuimissa, on tutkittava näiden kanteiden vastaavuus myöhempiä ajanjaksoja koskeviin, työoikeudellisessa lainkäyttöjärjestelmässä tehtyihin valituksiin nähden, toisin kuin vastaajana olevat ministeriöt väittävät. Näin on siksi, että molempien näiden oikeussuojakeinojen tarkoituksena on toteuttaa sama direktiivistä johtuva määräaikaisten työntekijöiden suoja, ja vastaavuusperiaate edellyttää, että suoraan direktiiviin perustuvan vaatimuksen toteuttamisen edellytykset eivät ole huonompia kuin kansalliseen täytöntöönpanolakiin perustuvan vaatimuksen toteuttamisen edellytykset.

32 – Vrt. tämän ratkaisuehdotuksen 58 kohta edellä.

70. Kansallisen tuomioistuimen on tutkittava samankaltaisina pidettävien jäsenvaltion sisäisen oikeuden mukaisten oikeuskeinojen kohde ja olennaiset piirteet; sen on arvioitava kulloisetkin menettelysäännöt yleisessä asiayhteydessä eli otettava huomioon sovellettavien säännösten merkitys koko oikeudenkäynnissä, oikeudenkäynnin kulku ja sen erityispiirteet kansallisissa instansseissa. [33]

71. Vastaavuusperiaatteen vastaista olisi esimerkiksi se, jos asianosaiselle, joka vetoaa yhteisön oikeusjärjestyksessä vahvistettuun oikeuteen, aiheutuisi lisäkuluja ja ajanhukkaa verrattuna sellaiseen kantajaan, jonka kanne perustuu pelkästään jäsenvaltion sisäiseen oikeuteen. [34]

72. Tarkasteltavana olevassa asiassa on ennakkoratkaisupyynnössä esitettyjen tietojen mukaan selviä eroja yhtäältä niiden valitusten, joita valittajien kaltaiset määräaikaiset työntekijät voivat tehdä työnantajiaan vastaan Rights Commissionerille ja Labour Courtiin, ja toisaalta niiden kanteiden välillä, joita voidaan nostaa Irlannin yleisissä tuomioistuimissa.

33 – Tältä osin edellä alaviitteessä 23 mainitut asiat Levez, tuomion 43 ja 44 kohta ja Preston, 61 ja 62 kohta.

34 – Vrt. myös tältä osin alaviitteessä 23 mainitut asiat Levez, tuomion 51 kohta ja Preston, tuomion 60 kohta.

73. Irlannin yleisissä tuomioistuimissa oikeudenkäyntien esitetään olevan huomattavasti muodollisempia, monimutkaisempia, kalliimpia ja aikaavievämpiä. Tuomioistuin perii vireillepanomaksun, hävinnyt osapuoli voi joutua korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut ja asianosaisia eivät voi edustaa ammattiyhdistykset eivätkä työnantajajärjestöt vaan ainoastaan asianajajat.[35] Sen sijaan Rights Commissionerille ja Labour Courtiin tehtäviin valituksiin sovellettava menettely on yksinkertaisempi: asianosaisia voi edustaa kuka tahansa, esimerkiksi ammattiyhdistys tai työnantajajärjestö; oikeudenkäyntikuluja ei määrätä korvattaviksi, eikä tuomioistuin peri vireillepanomaksuja.

74. Vastaajina olevat Irlannin ministeriöt ovat osittain kiistäneet tämän Irlannin prosessioikeuden kuvauksen ja arvioinnin yhteisöjen tuomioistuimessa. Tältä osin on tarpeen todeta ainoastaan, että ennakkoratkaisuasiassa yhteisöjen tuomioistuimen tehtävänä ei ole ratkaista sitä, onko kansallinen tuomioistuin tulkinnut kansallisia säännöksiä oikein.[36] Pikemminkin yhteisöjen tuomioistuimen tehtävänä on yhteisöjen tuomioistuinten ja kansallisten tuomioistuinten välisessä toimivallanjaossa ottaa huomioon ennakkoratkaisupyynnössä esitetyt, ennakkoratkaisukysymykseen liittyvät tosiasiat ja oikeudelliset seikat sellaisina kuin kansallinen tuomioistuin on ne määritellyt.[37]

75. Kansallisen tuomioistuimen esittämien seikkojen perusteella mahdolliset oikeussuojakeinot Irlannin yleisissä tuomioistuimissa ovat tarkasteltavana olevassa asiassa kokonaisuudessaan epäedullisempia kuin Rights Commissioneriin ja Labour Courtiin liittyvät oikeussuojakeinot. Niistä aiheutuu erityisesti valittajien kaltaisessa tilanteessa oleville henkilöille suurempia taloudellisia riskejä, ja ne eivät salli ammattiyhdistysten toimimista asianosaisten edustajina.

76. Esittäessään välittömästi yhteisön oikeuteen perustuvat vaateensa direktiivin 1999/70 täytäntöönpanoa edeltävältä ajanjaksolta asianosaiset olisivat siten epäedullisemmassa asemassa kuin tämän jälkeistä ajanjaksoa koskevien, Irlannin täytäntöönpanolakiin perustuvien vaateiden tapauksessa.

77. Jos Irlannin työtuomioistuinten toimivalta on pakollinen 14.7.2003 alkaneen ajanjakson osalta, valittajien kaltaisten työntekijöiden muita epäedullisempi asema voi ilmetä myös siinä, että heidän on – kuten

35 – Luonnollinen henkilö voi kuitenkin ennakkoratkaisupyynnössä esitettyjen tietojen mukaan itsekin osallistua oikeudenkäyntiin.

36 – Asia C-58/98, Corsten, tuomio 3.10.2000 (Kok. 2000, s. I-7919, 24 kohta); alaviitteessä 27 mainitut yhdistetyt asiat Orfanopoulos ja Oliveri, tuomion 42 kohta ja asia C-220/05, Auroux, tuomio 18.1.2007 (Kok. 2007, s. I-385, 25 kohta).

37 – Ks. alaviitteessä 27 mainittu oikeuskäytäntö.

toisessa asiayhteydessä jo mainittiin [38] – tosiasiallisesti pakko aloittaa kaksi rinnakkaista menettelyä saadakseen yhteisön oikeuden nojalla heille kuuluvan suojan: toinen yleisessä tuomioistuimessa direktiivin 1999/70 täytäntöönpanoa edeltävältä ajanjaksolta ja toinen työoikeudellisessa lainkäyttöjärjestelmässä tämän jälkeiseltä ajanjaksolta. Jos he sen sijaan perustavat vaateensa ainoastaan vuoden 2003 lakiin eikä sen lisäksi yhteisön oikeuteen, tarvittaisiin vain yksi oikeudenkäynti, jonka osalta turvautuminen Irlannin työtuomioistuimiin olisi joka tapauksessa mahdollista.

78. Tätä valittajien epäedullista asemaa ei voida perustella esimerkiksi sillä, että Irlannissa ei 14.7.2003 edeltävänä ajanjaksona ollut direktiivin 1999/70 täytäntöönpanoa koskevaa lakia, jonka nojalla toimivalta olisi kuulunut työoikeudelliselle lainkäyttöjärjestelmälle. Jäsenvaltio ei voi yksityisiä oikeussubjekteja vastaan vedota siihen, että se on laiminlyönyt direktiivin täytäntöönpanon. [39]

79. Näin ollen olisi vastaavuusperiaatteen vastaista kieltää valittajilta 14.7.2003 edeltävän ajanjakson osalta kääntyminen Irlannin työoikeudellisen lainkäyttöjärjestelmän puoleen ja kehottaa heitä sen sijaan ajamaan kanteitaan Irlannin yleisissä tuomioistuimissa.

Oikeudelliset vaikutukset

80. Edellä esitettyjen seikkojen perusteella olisi sekä tehokkuusperiaatteen että vastaavuusperiaatteen vastaista kehottaa valittajien kaltaisia määräaikaisia työntekijöitä 14.7.2003 edeltävän ajanjakson osalta ajamaan kanteitaan Irlannin yleisissä tuomioistuimissa ja kieltää heiltä kääntyminen Irlannin työoikeudellisen lainkäyttöjärjestelmän puoleen.

81. Lojaliteettiperiaatteesta (EY 10 artikla) seuraa, että kansallisen tuomioistuimen on tulkittava omaa toimivaltaansa koskevia säännöksiä ja sen käsiteltäväksi saatettuihin kanteisiin sovellettavia menettelysääntöjä mahdollisimman pitkälle tavalla, joka takaa tehokkaan suojan direktiiviin 1999/70 ja puitesopimukseen perustuville yksityisten oikeussubjektien oikeuksille. [40]

38 – Vrt. tämän ratkaisuehdotuksen 54–66 kohdassa esitetyt tehokkuusperiaatetta koskevat seikat.

39 – Vrt. esim. edellä alaviitteessä 30 mainitut asiat Ratti, tuomion 22 kohta ja Becker, tuomion 24, 33 ja 34 kohta.

40 – Vastaavasti edellä alaviitteessä 16 mainittu asia Unibet, tuomion 44 kohta.

82. Kuten ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, Labour Courtin mielestä tarkasteltavana olevassa asiassa on liikkumavaraa tulkittaessa tällä tavoin yhteisön oikeuden mukaisesti sen toimivaltaa, eli tällaisen tulkinnan perusteella sen olisi mahdollista pitää itseään toimivaltaisena paitsi 14.7.2003 alkaen myös sitä edeltävän ajanjakson osalta ja siten soveltaa välittömästi vaikuttavia direktiivin 1999/70 säännöksiä ja puitesopimuksen määräyksiä.

83. Näin ollen kansallisella tuomioistuimella on vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteiden mukaisesti velvollisuus soveltaa välittömästi vaikuttavia direktiivin 1999/70 säännöksiä ja määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen määräyksiä, jotta kussakin tapauksessa varmistetaan niihin perustuvien yksilön oikeuksien tehokas suoja. [41]

Välipäätelmä

84. Välipäätelmänä on todettava seuraavaa:

Vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteiden mukaisesti kansallisella tuomioistuimella on velvollisuus soveltaa välittömästi vaikuttavia yhteisön oikeuden säännöksiä, jos sille ei kansallisessa lainsäädännössä ole annettu nimenomaista toimivaltaa tähän mutta jos sillä on toimivalta soveltaa jotakin näiden säännösten nojalla myöhemmin annettua kansallista täytäntöönpanolakia ja yksityiset oikeussubjektit voivat muutoin vedota välittömästi näihin säännöksiin kansallisen täytäntöönpanolain antamista edeltävän ajan osalta ainoastaan muissa kansallisissa tuomioistuimissa ja ainoastaan epäedullisemmin ehdoin.

B *Toinen kysymys: puitesopimuksen 4 ja 5 lausekkeen välittömän oikeusvaikutuksen tutkiminen*

85. Toinen kysymys esitetään ainoastaan siinä tapauksessa, että ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi, kuten edellä ehdotin. [42] Kansallisen tuomioistuimen toinen kysymys koskee sitä, onko määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa ja 5 lausekkeen 1 kohtaa sovellettava välittömästi, jotta yksityiset oikeussubjektit voivat vedota näihin määräyksiin tuomioistuimessa.

86. Se, että direktiivin säännöksillä voi olla välitön oikeusvaikutus, vastaa vakiintunutta

41 – Vrt. myös tämän ratkaisuehdotuksen 48 kohta ja alaviite 19.

42 – Tämän ratkaisuehdotuksen 45–84 kohta.

oikeuskäytäntöä:[43] aina kun direktiivin säännökset ovat sisällöltään ehdottomia ja riittävän täsmällisiä ja kun toimenpiteitä direktiivin panemiseksi täytäntöön ei ole toteutettu määräajassa, yksityiset oikeussubjektit voivat vedota näihin direktiivin säännöksiin kaikkia direktiivin vastaisia kansallisia säännöksiä vastaan tai siltä osin kuin näissä direktiivin säännöksissä määritellään oikeuksia, joihin yksityiset oikeussubjektit voivat vedota suhteessa valtioon.[44] Välittömästi vaikuttavia direktiivin säännöksiä voidaan käyttää myös työnantajana toimivaa valtiota vastaan.[45]

87. Tätä oikeuskäytäntöä voidaan ilman muuta soveltaa puitesopimuksiin. Vaikka työmarkkinaosapuolet voivatkin neuvotella myös niiden sisällöstä yhteisön tasolla (EY 139 artiklan 1 kohta), ne ovat kuitenkin erottamaton osa niiden täytäntöön panemiseksi annettuja neuvoston direktiivejä (EY 139 artiklan 2 kohta luettuna yhdessä EY 137 artiklan kanssa) ja ovat oikeudelliselta luonteeltaan samanlaisia.

88. Yhteisöjen tuomioistuimella on jo aiemmin ollut tilaisuus tulkita tässä asiassa kyseessä olevia määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen määräyksiä,[46] mutta sopimuksen välittömään sovellettavuuteen se ei ole vielä ottanut kantaa.[47]

Toisen kysymyksen ensimmäinen osa: puitesopimuksen 4 lauseke

89. Toisen kysymyksen ensimmäinen osa (kysymys 2, a kohta) kohdistuu määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan välittömään oikeusvaikutukseen. Siihen on kirjattu määräaikaisia työntekijöitä koskeva syrjimättömyyden periaate.

90. Syrjintäkiellot ovat yksi yhteisön oikeuden välittömän vaikutuksen perinnäisistä soveltamistapauksista. Tämä ei päde ainoastaan primaarioikeuteen – erityisesti perusvapauksiin ja EY 141 artiklan kaltaisiin määräyksiin – sisältyviin syrjintäkieltoihin[48] vaan myös syrjintäkieltoihin, joita yhteisön

43 – Asia 41/74, Van Duyn, tuomio 4.12.1974 (Kok. 1974, s. 1337, Kok. Ep. II, s. 395, 12 kohta); edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Ratti, tuomion 19–23 kohta ja edellä alaviitteessä 26 mainittu asia Becker, tuomion 17–25 kohta; vrt. myös edellä alaviitteessä 17 mainittu asia Dorsch Consult, tuomion 44 kohta.

44 – Asia C-363/05, JP Morgan Fleming Claverhouse, tuomio 28.6.2007 (Kok. 2007, s. I-5517, 58 kohta); vrt. myös edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Becker, tuomion 25 kohta; asia 80/86, Kolpinghuis Nijmegen, tuomio 8.10.1987 (Kok. 1987, s. 3939, Kok. Ep. IX, s. 215, 7 kohta); asia 103/88, Fratelli Costanzo, tuomio 22.6.1989 (Kok. 1989, s. 1839, Kok. Ep. X, s. 95, 29 kohta) ja asia C-356/05, Farrell, tuomio 19.4.2007 (Kok. 2007, s. I-3067, 37 kohta).

45 – Vrt. esim. asia 152/84, Marshall, tuomio 26.2.1986 (Kok. 1986, s. 723, Kok. Ep. VIII, s. 457, 49 kohta, ns. Marshall I -tapaus) ja asia C-187/00, Kutz-Bauer, tuomio 20.3.2003 (Kok. 2003, s. I-2741, 31 ja 71 kohta).

46 – Vrt. edellä alaviitteessä 3 mainitut tuomiot asioissa Adeneler, Marrosu ja Sardino, Vassallo sekä Del Cerro Alonso.

47 – Edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Adeneler (tuomion 28 ja 107 kohta) yhteisöjen tuomioistuin ainoastaan toistaa kansallisen tuomioistuimen käsityksen puitesopimuksen (puuttuvasta) välittömästä sovellettavuudesta muttei kuitenkaan esitä omaa kantaansa tähän ongelmaan.

48 – Vrt. esim. asia 2/74, Reyners, tuomio 21.6.1974 (Kok. 1974, s. 631, Kok. Ep. II, s. 311, 24–32 kohta) ja asia 43/75, Defrenne, tuomio 8.4.1976 (Kok. 1976, s. 455, Kok. Ep. III, s. 63, 38 ja 39 kohta, ns. Defrenne II -tapaus).

lainsäätäjä on sisällyttänyt johdettuun oikeuteen, varsinkin eräisiin työ- ja sosiaalioikeudellisiin direktiiveihin. [49]

91. Tarkasteltavana olevassa asiassa vastaajina olevat Irlannin ministeriöt kuitenkin kiistävät määräaikaisia työntekijöitä koskevan syrjintäkiellon välittömän vaikutuksen. Ensinnäkin ne katsovat, että tämä syrjintäkielto on sisällöltään liian epämääräinen, minkä osoittaa esimerkiksi epämääräisten oikeudellisten käsitteiden käyttö ja viittaus pro rata temporis -periaatteeseen puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdassa. Toiseksi ne esittävät mainitun lausekkeen 3 kohtaan viitaten, että syrjintäkielto ei ole ehdoton, koska jäsenvaltioiden on vielä määriteltävä soveltamistavat.

92. En pidä näitä väitteitä vakuuttavina.

93. Puitesopimuksen 4 lausekkeen 3 kohdasta on ensinnäkin todettava, että jäsenvaltioiden määrittelemät ”soveltamistavat” eivät suinkaan ole *edellytyksenä* syrjimättömyyden periaatteen soveltamiselle. Yhdyn kansallisen tuomioistuimen näkemykseen, jonka mukaan näiden soveltamistapojen ainoana *tarkoituksena on helpottaa* syrjintäkiellon noudattamista ja sen toteutumista jokapäiväisessä työelämässä. [50]

94. Tällaiset soveltamistavat voivat olla luonteeltaan menettelyllisiä, mutta niihin voi myös sisältyä sisällöllisiä määräyksiä tai suuntaviivoja, joissa tehdään käytännön päätelmiä syrjintäkiellosta tai havainnollistetaan sen vaikutuksia vaikkapa tyypillisten esimerkkien avulla. Tällä tavoin voidaan ottaa huomioon kulloinenkin tilanne jäsenvaltioissa sekä tiettyjen alojen ja ammattien erityisolosuhteet, [51] olipa kyse sitten kansallisesta lainsäädännöstä tai työehtosopimuksista.

95. Pelkästään siitä, että on määriteltävä tällaiset soveltamistavat, ei voida päätellä, että syrjintäkieltoon liittyisi tietty ehto ja yksityiset oikeussubjektit eivät voisi nojautua syrjintäkieltoon ilman mainittuja

49 – Vrt. esim. edellä alaviitteessä 45 mainittu Marshall I -tapaus, tuomion 52 kohta ja yhdistetyt asiat C-231/06–C-233/06, Jonkman ym., tuomio 21.6.2007 (Kok. 2007, s. I-5149, 19 kohta) sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevan johdettuun oikeuteen sisältyvän kiellon osalta.

50 – Vrt. edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Becker, tuomion 32 ja 33 kohta, joka koskee jäsenvaltioiden luomia ”edellytyksiä” kuudennen arvonlisäverodirektiivin täytäntöönpanon yhteydessä. Vastaavasti edellä alaviitteessä 48 mainittu asia Reyners, tuomion 26 ja 31 kohta, joka koskee erästä perusvapautta.

51 – Puitesopimuksen yleisten huomioiden 10 kohta ja johdantoosan kolmas perustelukappale.

soveltamistapoja.[52] Jos soveltamistapoja ei määritellä, tarvittava määräaikaisten työntekijöiden vähimmäissuoja johdetaan itse puitesopimuksesta.

96. Yleensä ottaen direktiivin säännöksellä voi olla välitön oikeusvaikutus siitä huolimatta, että direktiivissä jätetään jäsenvaltioille tietty harkintavalta direktiivin panemisessa täytäntöön.[53] Tämä harkintavalta perustuu lähinnä direktiivin luonteeseen: EY 249 artiklan kolmannen kohdan mukaan direktiivi on saavutettavaan tulokseen nähden velvoittava mutta jättää kansallisten viranomaisten valittavaksi muodon ja keinot. Kulloinkin kyseessä olevan säännöksen välittömän soveltamisen kannalta ratkaisevana on sen vuoksi pidettävä sitä, onko sen sisältö riittävän täsmällinen[54] ja voivatko kaikki tuomioistuimet soveltaa sitä.[55]

97. Tämä on varmistettu tarkasteltavana olevassa asiassa. Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukainen syrjintäkielto ilmentää yhdenvertaisen kohtelun ja syrjimättömyyden yleistä periaatetta ja pyrkii suojaamaan työntekijöitä siltä, että heitä määräaikaisina työntekijöinä kohdellaan vastaavia vakituisia työntekijöitä epäedullisemmin työehtojensa osalta. Tällaisten säännösten tapauskohtainen soveltaminen kuuluu tuomioistuinten perinnäisiin tehtäviin yhteisön oikeuden soveltamisalalla.

98. Pelkästään se, että tässä asiassa kyseessä olevan syrjintäkiellon kaltaista yhteisön oikeuden säännöstä kutsutaan ”periaatteeksi” ja sen yhteydessä käytetään ”työolojen” ja ”työehtojen” kaltaisia epämääräisiä oikeudellisia käsitteitä, ei estä sen sisällöllistä täsmällisyyttä ja siten sen välitöntä oikeusvaikutusta.[56] Pikemminkin on niin, että mahdolliset kysymykset tällaisten käsitteiden tulkinnasta voidaan selvittää ennakkoratkaisumenettelyn avulla.[57]

52 – Vastaavasti perusvapauksien osalta edellä alaviitteessä 48 mainittu asia Reyners, tuomion 25, 26 ja 29 kohta ja asia C-413/99, Baumbast ja R, tuomio 17.9.2002 (Kok. 2002, s. I-7091, 84–86 kohta) sekä erään direktiivin osalta edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Becker, tuomion 33 ja 34 kohta.

53 – Vrt. esim. edellä alaviitteessä 30 mainittu asia Becker, tuomion 30 kohta; asia 286/85, McDermott ja Cotter, tuomio 24.3.1987 (Kok. 1987, s. 1453, 15 kohta); edellä alaviitteessä 25 mainitut yhdistetyt asiat Francovich, tuomion 17 kohta; asia C-271/91, Marshall, tuomio 2.8.1993 (Kok. 1993, s. I-4367, Kok. Ep. XIV, s. I-349, 37 kohta, ns. Marshall II -tapaus) ja yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004 (Kok. 2004, s. I-8835, 105 kohta).

54 – Vrt. myös edellä alaviitteessä 53 mainitut yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 105 kohta.

55 – Asia 131/79, Santillo, tuomio 22.5.1980 (Kok. 1980, s. 1585, Kok. Ep. V, s. 213, 13 kohta); vastaavasti edellä alaviitteessä 49 mainittu Marshall I -tapaus, tuomion 55 kohta, edellä alaviitteessä 53 mainittu Marshall II -tapaus, tuomion 37 kohta ja julkisasiamies Van Gervenin 27.10.1993 antama ratkaisuehdotus asiassa C-128/92, Banks, tuomio 13.4.1994 (Kok. 1994, s. I-1209, ratkaisuehdotuksen 27 kohta).

56 – Vrt. esim. miesten ja naisten saman palkan periaatetta (EY 141 artikla) koskeva vakiintunut oikeuskäytäntö alkaen edellä alaviitteessä 48 mainitusta Defrenne II -tapauksesta, tuomion 28 kohta, sekä miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskeva vakiintunut oikeuskäytäntö varsinkin työolojen osalta (esim. edellä alaviitteessä 45 mainittu Marshall I -tapaus ja edellä alaviitteessä 20 mainittu asia Johnston).

57 – Vastaavasti edellä alaviitteessä 43 mainittu asia Van Duyn, tuomion 14 kohta.

99. Syrjintäkiellon välitöntä oikeusvaikutusta ei tarkasteltavana olevassa asiassa sulje pois myöskään viittaus ”asiallisiin syihin”, joilla voidaan perustella määräaikaisten työntekijöiden ja vastaavien vakituisten työntekijöiden kohtelu (vrt. puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta). Pikemminkin on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaista, että pelkkä mahdollisuus poiketa direktiivin säännöksistä poikkeustapauksissa ei estä niiden välitöntä oikeusvaikutusta. [58]

100. Mahdollisuus erilaiseen kohteluun asiallisista tai objektiivisista syistä on tunnustettu osana kaikkia yhteisön oikeuden mukaisia syrjintäkieltoja. [59] Sen nimenomainen mainitseminen puitesopimuksessa on ainoastaan toteava lisäys, jossa esitetään itsestään selvä asia ja joka ei millään tapaa heikennä syrjintäkiellon sisällöllistä selkeyttä.

101. Vastaavalla tavalla asiaa pelkästään selkeyttää puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdan viittaus pro rata temporis -periaatteeseen ”silloin kun se on tarkoituksenmukaista”.

Silläkin viime kädessä ainoastaan ilmaistaan, mitä syrjimättömyyden periaatteesta seuraa aivan yleisellä tasolla: määräaikaisten työntekijöiden työehdoista ei ilman asiallista syytä saa jättää pois etuja, jotka myönnetään vastaaville vakituisille työntekijöille. Määräaikaisten työntekijöiden rajallinen palvelusaika työnantajansa palveluksessa voi kuitenkin olla juuri tällainen asiallinen syy myöntää heille tiettyjä etuja tietyn osuuden mukaisesti (pro rata temporis), ei täysimääräisinä. [60] Tämän toteamiseksi on arvioitava kunkin yksittäisen tapauksen konkreettiset olosuhteet. Viittaus pro rata temporis -periaatteeseen ei kuitenkaan muuta millään tavalla syrjintäkiellon sisällöllistä selkeyttä.

102. Näin ollen puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaan kirjattu syrjimättömyyden periaate täyttää kaikki sen välittömän soveltamisen edellytykset.

103. Soveltaessaan syrjimättömyyden periaatetta kansallisen tuomioistuimen on kuitenkin varmistettava, että Irlannin virkamiehiä voidaan tosiasiallisesti pitää *vastaavina vakituisina työntekijöinä* suhteessa valittajien kaltaisiin määräaikaisiin, tilapäiseen virkaan valittuihin virkamiehiin.

58 – Asia C-156/91, Hansa Fleisch Ernst Mundt, tuomio 10.11.1992 (Kok. 1992, s. I-5567, 15 kohta); asia C-374/97, Feyrer, tuomio 9.9.1999 (Kok. 1999, s. I-5153, 24 kohta) ja edellä alaviitteessä 53 mainitut yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 105 kohta; vastaavasti jo edellä alaviitteessä 45 mainittu Marshall I -tapaus, tuomion 53–55 kohta. Asianlaita on aivan samoin EY:n perustamissopimuksen perusvapauksien osalta, sillä niitäkään koskevat poikkeustilanteet eivät estä niiden välitöntä sovellettavuutta; vrt. esim. edellä alaviitteessä 43 mainittu asia Van Duyn, tuomion 7 kohta ja edellä alaviitteessä 52 mainittu asia Baumbast ja R, tuomion 85 ja 86 kohta.

59 – Vrt. esim. edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Advocaten voor de Wereld, tuomion 56 kohta.

60 – Vrt. myös puitesopimuksen 4 lausekkeen 4 kohta.

Tämä riippuu kunkin yksittäisen tapauksen olosuhteiden kokonaisarvioinnista. Tässä yhteydessä todettakoon sivuhuomautuksena, että esimerkiksi yhteisöjen tuomioistuimet ovat EU:n virkamiehistön osalta kiistäneet virkamiesten ja muiden toimenhaltijoiden rinnastettavuuden. [61]

Toisen kysymyksen toinen osa: puitesopimuksen 5 lauseke

105. Labour Courtin toisen kysymyksen toinen osa (kysymys 2, b kohta) koskee sitä, onko määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdalla välitön oikeusvaikutus. Tämä määräys velvoittaa jäsenvaltiot toteuttamaan yhden tai useampia siinä luetelluista toimenpiteistä perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden väärinkäytön estämiseksi.

104. Lisäksi on syytä viitata syrjimättömyyden periaatteen mahdollisen loukkaamisen oikeudellisiin vaikutuksiin. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan epäedullisessa asemassa olevaan ryhmään kuuluville henkilöille on annettava samat edut kuin etuoikeutettuun ryhmään kuuluville niin kauan kuin yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä ei ole toteutettu; kansallisen tuomioistuimen on jätettävä syrjivä kansallinen säännös soveltamatta ilman että olisi tarpeen pyytää tai odottaa, että lainsäätäjä sitä ennen kumoaisi kyseisen säännöksen, ja sen on sovellettava epäedullisessa asemassa olevan ryhmän jäseniin samaa järjestelmää kuin toisen ryhmän jäseniin. [62]

106. Sekä IMPACT että komissio katsovat, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa voidaan soveltaa välittömästi. IMPACT ei näe tämän määräyksen välittömässä oikeusvaikutuksessa mitään rajoituksia, mutta komissio suhtautuu asiaan varauksellisemmin: komission mukaan määräyksellä on välitön oikeusvaikutus vain siltä osin kuin määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistamiseksi tarvitaan asiallinen syy; tämä pätee ainakin silloin, kun kyseinen jäsenvaltio ei ole täytäntöönpanolle asetetussa määräajassa toteuttanut mitään muita 5 lausekkeen 1 kohdan kanssa yhteensopivia toimenpiteitä.

107. Vastaajina olevat Irlannin ministeriöt ja kansallinen tuomioistuin sen sijaan yleisesti hylkäävät välittömän oikeusvaikutuksen; ne

61 – Yhdistetyt asiat 118/82–123/82, Celant v. komissio, tuomio 6.10.1983 (Kok. 1983, s. 2995, 22 kohta); asia 37/87, Sperber v. yhteisöjen tuomioistuin, tuomio 19.4.1988 (Kok. 1988, s. 1943, 8 ja 9 kohta) ja asia F-59/05, De Smedt v. komissio, tuomio 19.10.2006 (Kok. H. 2006, s. I-A-1-109 ja II-A-1-409, 70–76 kohta); viimeksi mainittu on vahvistettu ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen 9.7.2007 antamalla määräyksellä asiassa T-415/06 P, De Smedt v. komissio (54 ja 55 kohta, ei vielä julkaistu oikeustapauskokoelmassa).

62 – Vrt. esim. edellä alaviitteessä 21 mainittu asia Cordero Alonso, tuomion 45 ja 46 kohta ja alaviitteessä 49 mainitut yhdistetyt asiat Jonkman, tuomion 39 kohta.

viittaavat laajaan harkintavaltaan, jonka tämä määräys jättää jäsenvaltioille.

108. Todettakoon heti, että asetan jälkimmäisen näkemyksen etusijalle.

109. Puitesopimuksen lähtökohtana varmastikin on se, että työpaikan pysyvyyttä pidetään työntekijöiden suojelun keskeisenä elementtinä, kun taas määräaikaisten työsopimusten ketjuttaminen on työntekijöihin kohdistuvien väärinkäytösten mahdollisena alkusyynä ja osaltaan heikentää työntekijöiden asemaa.[63] Tämän vuoksi työmarkkinaosapuolten tavoitteena oli ”laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä”.[64]

110. Niinpä puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdassa asetetaan jäsenvaltiolle ainoastaan hyvin yleisluonteinen velvollisuus ottaa kansallisessa lainsäädännössä käyttöön yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä:

– perustellut syyt määräaikaisen työsopimuksen tai -suhteen uudistamista varten (5 lausekkeen 1 kohdan a alakohta)

– perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden enimmäiskokonaiskesto (5 lausekkeen 1 kohdan b alakohta)

– määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden uudistamisten lukumäärä (5 lausekkeen 1 kohdan c alakohta).

111. Jäsenvaltioilla on siis velvollisuus toteuttaa kansallisessa lainsäädännössään vähintään yksi 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa luetelluista toimenpiteistä väärinkäytösten estämiseksi *tosiasiallisesti ja velvoittavasti*,[65] mutta puitesopimuksessa ei kuitenkaan määritellä täsmällisesti, mikä toimenpide on toteutettava. Pikemminkin siinä jätetään jäsenvaltioille vapaus valita

63 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 62 ja 63 kohta.

64 – Puitesopimuksen 1 lausekkeen b alakohta. Vrt. myös edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 63 ja 79 kohta.

65 – Edellä alaviitteessä 3 mainitut asiat Adeneler, tuomion 65, 80, 92 ja 101 kohta; Marrosu ja Sardino, tuomion 44 ja 50 kohta ja Vassallo, tuomion 35 kohta.

jokin kolmesta toimenpidetyypistä, jotka ovat keskenään samanarvoisia ja joista niiden on vapaan harkintansa perusteella toteutettava yksi tai useampia tehokkaalla ja direktiivin tavoitetta vastaavalla tavalla. [66] Tällä tavoin on tarkoitus ottaa huomioon tilanne jäsenvaltiossa sekä tiettyjen alojen ja ammattien erityisolosuhteet. [67]

112. Jäsenvaltion ei siis välttämättä tarvitse toteuttaa ensimmäistä kolmesta vaihtoehtoisesta toimenpiteestä. Mikään ei estä sitä perusteltujen syiden asemesta määrittämästä perättäisten määräaikaisten työsuhteiden enimmäiskokonaiskestoa tai määräaikaisten työsuhteiden uudistamisten enimmäismäärää väärinkäytösten estämiseksi tällä tavoin.

113. Myöskään silloin, kun kaksi muuta mahdollista toimenpidettä jätetään toteuttamatta, kyseisen jäsenvaltion valintamahdollisuudet direktiivin 1999/70 täytäntöönpanolle varatun määräajan päätyttyä eivät välttämättä rajoitu ensimmäiseen toimenpiteeseen. Täytäntöönpanolle varatun määräajan päätyttyä on ainoastaan selvää, että kyseinen jäsenvaltio ei ole täyttänyt täytäntöönpanovelvollisuuttaan. Koska puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan a–c alakohdassa esitetyn kolmen vaihtoehtoisen toimenpiteen välillä ei kuitenkaan ole etusijajärjestystä, tämän määräyksen tai sen yksittäisten osien välitöntä sovellettavuutta ei voida päätellä yksinomaan siitä, että jäsenvaltio on laiminlyönyt velvollisuutensa panna direktiivi täytäntöön.

114. Toisin kuin komissio esittää, vaatimus määräaikaisen työsuhteen uudistamista koskevasta perustellusta syystä ei myöskään ole eräänlainen pienin yhteinen nimittäjä, joka puutteellisen täytäntöönpanon tapauksessa voitaisiin tiivistää puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan *vähimmäistasoksi*.

115. On nimittäin niin, että ainoastaan ensimmäinen kolmesta vaihtoehtoisesta toimenpiteestä – osaksi kansallista oikeusjärjestystä saatettuna – johtaa vaatimukseen määräaikaisen työsopimuksen tai -suhteen uudistamista koskevasta perustellusta syystä. Sen sijaan kahdesta muusta toimenpiteestä ei välttämättä aiheudu tällaista perustelupakkoa. Mikäli direktiivin mukaisesti määriteltyä enimmäiskokonaiskestoa tai uudistamisten enimmäismäärää ei ylitetä, määräaikainen työsuhde voidaan uudistaa ilman perusteltua syytäkin, eikä tätä pidetä puitesopimuksen vastaisena.

66 – Direktiivin ja puitesopimuksen tavoitteen ja tehokkaan vaikutuksen velvoittavuus: vrt. edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 68, 82 ja 101 kohta.

67 – Vrt. puitesopimuksen yleisten huomioiden 10 kohta ja johdanto-osan kolmas perustelukappale sekä edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 68 kohta.

116. Puitesopimuksen yleisten huomioiden 7 kohdassa korostetaan toisin erityisesti, että määräaikaisten työsopimusten käytön perustuminen perusteltuihin syihin [68] on tapa estää väärinkäytöksiä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että määräaikaiset työsopimukset olisivat sallittuja ainoastaan silloin, kun sopimuksen määräaikaisuudelle on olemassa perusteltuja syitä, ja että ilman perusteltuja syitä niitä olisi automaattisesti pidettävä väärinkäytöksinä. Muussa tapauksessa puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan b ja c alakohdassa tarkoitetut toimenpiteet olisivat tarpeettomia.

117. Tähän on lisättävä, että määräaikaisten työsuhteiden *poikkeusluonteen* [69] perusteella ei myöskään voida tehdä toisenlaista päätelmää. Puitesopimuksen kiistattomana lähtökohtana on tosin se, että toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset ovat vallitseva työsuhdemuoto [70] ja että – kuten yhteisöjen tuomioistuin korostaa – määräaikaiset työsopimukset vastaavat ”vain tietyissä olosuhteissa” sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita. [71] Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että määräaikaisen työsuhteen solmimiseen tai uudistamiseen tarvittaisiin aina perusteltu syy. Jäsenvaltiot voivat ilmaista määräaikaisten työsuhteiden poikkeusluonteen kansallisessa lainsäädännössään myös muulla tavalla, nimittäin määrittämällä enimmäiskokonaiskeston (5 lausekkeen 1 kohdan b alakohta) tai uudistamisten enimmäismäärän (5 lausekkeen 1 kohdan c alakohta).

118. Tarkasteltavana oleva asia ei aivan yleisellä tasolla muistuta kovinkaan paljon komission lainaamaa tuomiota yhdistetyissä asioissa Francovich, jossa kyseessä olleesta direktiivistä oli kuitenkin mahdollista todeta suojan vähimmäislaajuus; [72] siinä on enemmän yhtäläisyyksiä Labour Courtin mainitsemaan asiaan Von Colson ja Kamann, jossa jäsenvaltioita ei ollut määrätty toteuttamaan mitään tiettyä toimenpidettä ja niillä oli lisäksi laaja harkintavalta toteutettavien toimenpiteiden suhteen. [73]

119. Näin ollen puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta ei täytä sen välittömän soveltamisen edellytyksiä.

68 – Ei koske suomenkielistä käännöstä.

69 – Vastaavasti edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 62 kohta.

70 – Vrt. puitesopimuksen yleisten huomioiden 6 kohta ja johdanto-osan toinen perustelukappale.

71 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 62 kohta; vrt. puitesopimuksen yleisten huomioiden 8 kohta ja johdanto-osan toinen perustelukappale.

72 – Edellä alaviitteessä 25 mainitut yhdistetyt asiat Francovich, tuomion 17–20 kohta, palkkaturvan sisällön osalta. Asiaa koskevan direktiivin välitön vaikutus hylättiin muista syistä (yhdistetyt asiat Francovich, tuomion 23–26 kohta).

73 – Asia 14/83, Von Colson ja Kamann, tuomio 10.4.1984 (Kok. 1984, s. 1891, Kok. Ep. VII, s. 557, erityisesti 18 ja 27 kohta).

120. Jos katsottaisiin, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta on välittömästi sovellettavissa, kuten komissio on esittänyt, olisi varmistettava, että asianomaisia työntekijöitä suojellaan asianmukaisesti. Tosin puitesopimuksessa ei aseteta jäsenvaltioille yleistä velvollisuutta säätää määräaikaisten työsuhteiden muuntamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi,[74] mutta olisi puitesopimuksen tarkoituksen vastaista, jos asianomaiset työntekijät menettäisivät työpaikkansa yksinomaan sen vuoksi, että heidän työsopimuksensa on tehty lainvastaisesti määräaikaisiksi.

121. Riippumatta siitä, voivatko yksityiset oikeussubjektit vedota välittömästi puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaan, velvollisuutensa laiminlyönyt jäsenvaltio voidaan yhdistetyissä asioissa Francovich annetun tuomion ja siinä esitettyjen edellytysten mukaisesti velvoittaa korvaamaan yksityisille oikeussubjekteille mahdolliset vahingot, joita epäasianmukaisesta direktiivin 1999/70 täytäntöönpanosta on aiheutunut.[75]

74 – Puitesopimuksessa, varsinkaan sen 5 lausekkeen 2 kohdassa, ei yleisesti velvoiteta jäsenvaltioita väärinkäytöstapauksissa määräämään määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi sopimuksiksi; vrt. myös edellä alaviitteessä 3 mainitut asiat Adeneler, tuomion 91 ja 101 kohta ja Marrosu ja Sardino, tuomion 47 kohta.

75 – Edellä alaviitteessä 25 mainitut yhdistetyt asiat Francovich, tuomion 30–46 kohta ja sittemmin vakiintunut oikeuskäytäntö, vrt. edellä alaviitteessä 44 mainittu asia Farrell, tuomion 43 kohta.

C *Kolmas kysymys: määräaikaisten työsuhteiden uudistamista koskevat yhteisön oikeuden säännökset direktiivin 1999/70 täytäntöönpanon määräajan päätyttyä mutta ennen kansallisen täytäntöönpanolain voimaantuloa*

122. Kansallisen tuomioistuimen kolmas kysymys koskee sitä, salliiko puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta sen, että jäsenvaltio työnantajana toimiessaan uudistaa määräaikaisen työsopimuksen toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia verrattain pitkiksi määräajoiksi – tarkasteltavana olevassa asiassa jopa kahdeksaksi vuodeksi – sen jälkeen kun direktiivi 1999/70 olisi pitänyt panna täytäntöön mutta ennen kuin kansallinen täytäntöönpanolaki annettiin.

123. Tämän kysymyksen taustalla on pelko siitä, että uudistettaessa asianomaisten työntekijöiden työsopimukset näin pitkiksi määräajoiksi hieman ennen Irlannin täytäntöönpanolain voimaantuloa työntekijöiltä vietiin vuoden 2003 lain ja puitesopimuksen mukainen suoja.

124. Kansallinen tuomioistuin pyytää yhteisöjen tuomioistuinta tarkastelemaan tätä kysymystä ottaen huomioon ensimmäiseen kysymykseen ja toisen kysymyksen b kohtaan antamansa vastaukset. Tämän vuoksi seuraavaksi esitettävien seikkojen lähtökohtana

onkin se, että puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohtaa, kuten edellä todettiin, [76] *ei ole* syytä soveltaa välittömästi.

125. Jos määräyksen välitön soveltaminen ei tule kyseeseen, puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan sinänsä ei voida katsoa estävän kyseisten määräaikaisten työsuhteiden uudistamista jopa kahdeksaksi vuodeksi.

126. Toisenlaista päätelmää ei voida tehdä otettaessa huomioon *vaarantamiskielto*, johon sekä kansallinen tuomioistuin että IMPACT ovat viitanneet.

127. Kaikilla kansallisilla viranomaisilla on tosin velvollisuus osallistua direktiivissä säädetyn tavoitteen toteuttamiseen. Tämä velvollisuus perustuu EY 10 artiklaan ja EY 249 artiklan kolmanteen kohtaan luettuna yhdessä direktiivin kanssa. [77] Jo direktiivin täytäntöönpanolle varatun määräajan kuluessa jäsenvaltioiden on pidättäydyttävä kaikista toimenpiteistä, jotka ovat omiaan vakavasti vaarantamaan direktiivissä säädetyn tavoitteen saavuttamisen. [78] Pidättäytymisvelvollisuus on voimassa sitä paremmalla syyllä täytäntöönpanon määräajan päätyttyä, jolloin kaikilla jäsenvaltioiden viranomaisilla on pelkkää vaarantamiskieltoa pidemmälle menevä positiivinen velvollisuus edistää aktiivisesti direktiivin tavoitteen toteutumista.

128. Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen tarkoituksena on ainoastaan laatia *puitteet* sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden käytöstä (vrt. puitesopimuksen 1 lausekkeen b alakohta ja 5 lausekkeen 1 kohta).

129. Irlannin ulkoministeriön ei voida katsoa julkisen sektorin työnantajana toimineen vastoin tarkoituksenmukaisten *yleisten periaatteiden* luomista koskevaa tavoitetta pelkästään siksi, että se uudisti *yksittäisiä* määräaikaisia työsuhteita hieman ennen kansallisen täytäntöönpanolain voimaantuloa määräajoiksi, jotka saattoivat olla verrattain pitkiäkin.

130. Epäilemättä toimenpiteiden, joita jäsenvaltioiden on toteutettava puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan mukaisesti, on tarkoitus

76 – Tämän ratkaisuehdotuksen 105–119 kohta.

77 – Vrt. edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 117 kohta.

78 – Asia C-129/96, Inter-Environnement Wallonie, tuomio 18.12.1997 (Kok. 1997, s. I-7411, 45 kohta); asia C-14/02, ATRAL, tuomio 8.5.2003 (Kok. 2003, s. I-4431, 58 kohta) ja edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 121 kohta.

lopulta johtaa siihen, että väärinkäytökset estetään tehokkaasti myös yksittäisissä tapauksissa.[79] Puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan tarkoituksena ei kuitenkaan ole luoda *riippumatta* a–c alakohdassa tarkoitetuista toimenpiteistä *yksittäistapauksia koskevaa väärinkäytösten kieltoa*. Tämänkaltaista yksittäistapauksia koskevaa väärinkäytösten kieltoa ei voida johtaa puitesopimuksesta myöskään vetoamalla vaarantamiskieltoon tai kansallisten viranomaisten yhteistyövelvollisuuteen (EY 10 artikla luettuna yhdessä EY 249 artiklan kolmannen kohdan kanssa).

131. Jos kussakin yksittäisessä tapauksessa halutaan tutkia julkisen sektorin määräaikaisten työsuhteiden uudistamiseen liittyvät mahdolliset väärinkäytökset ennen asianmukaista direktiivin 1999/70 saattamista osaksi kansallista oikeusjärjestystä, tosiasiallisena seurauksena olisi puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan välitön soveltaminen, jonka edellytykset – kuten edellä osoitettiin[80] – eivät kuitenkaan täyty.

132. Näin ollen voidaan tiivistäen todeta seuraavaa:

EY 10 artikla ja EY 249 artiklan kolmas kohta luettuina yhdessä määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan kanssa eivät estä jäsenvaltiota työnantajana toimiessaan uudistamasta yksittäisiä määräaikaisia työsopimuksia verrattain pitkiksi määräajoiksi sen jälkeen kun direktiivi 1999/70 olisi pitänyt panna täytäntöön mutta ennen kuin se tosiasiallisesti saatettiin osaksi kansallista oikeusjärjestystä.

D *Neljäs kysymys: direktiivin mukainen kansallisten säännösten tulkinta*

133. Kansallisen tuomioistuimen neljäs kysymys koskee lähinnä sitä, onko kansallisen tuomioistuimen direktiivin mukaista kansallisen oikeuden tulkintaa koskevan velvollisuutensa perusteella tulkittava määräajan jälkeen annettua direktiivin kansallista täytäntöönpanolakia siten, että lailla on taannehtiva vaikutus siitä päivästä, jolloin direktiivi olisi viimeistään pitänyt panna täytäntöön.

134. Tämä kysymys esitetään ainoastaan siinä tapauksessa, että ensimmäiseen tai toiseen kysymykseen vastataan kieltävästi. Lisäksi ennakkoratkaisupyynnöstä seuraa, että kansallisen tuomioistuimen mukaan kyse on ainoastaan vuoden 2003 lain 6 §:n mahdollisesta taannehtivasta vaikutuksesta; mainitulla pykälällä saatetaan määräaikaisten työntekijöiden syrjimättömyyden periaate osaksi Irlannin oikeusjärjestystä.

79 – Edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Adeneler (tuomion 65, 68, 82, 92 ja 101 kohta) yhteisöjen tuomioistuin tähdentää sitä, että jäsenvaltioiden on taattava yhteisön oikeudessa määrätyn lopputuloksen toteutuminen ja tosiasiallisesti estettävä perättäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö.

80 – Vrt. tämän ratkaisuehdotuksen 105–119 kohta.

135. Koska ehdotan myöntävän vastauksen antamista ensimmäisen kysymyksen lisäksi myös toiseen, ainakin siltä osin kuin se koskee syrjimättömyyden periaatetta (kysymys 2, a kohta), [81] neljättä kysymystä ei tarvitse tarkastella. Tämän vuoksi esitän seuraavat seikat ainoastaan toissijaisesti.

136. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kansallisen tuomioistuimen on kansallista oikeutta soveltaessaan tulkittava sitä mahdollisimman pitkälle kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti siten, että saadaan aikaan direktiivissä määritelty tavoite ja noudatetaan siten EY 249 artiklan kolmatta kohtaa. [82]

137. Direktiivin mukaisen tulkinnan periaate edellyttää, että kansalliset tuomioistuimet ottavat huomioon kansallisen oikeuden säännökset kokonaisuudessaan ja tekevät tulkintamenetelmiään käyttäen toimivaltansa rajoissa kaiken mahdollisen taatakseen kyseessä olevan direktiivin täyden tehokkuuden ja saavuttaakseen tuloksen, joka vastaa direktiivillä tavoiteltua päämäärää. [83] Tätä tarkoitusta varten kansallisen tuomioistuimen on käytettävä sille kansallisessa oikeudessa annettua harkintavaltaa täysimääräisesti. [84]

138. Velvollisuutta direktiivin mukaiseen tulkintaan rajoittavat kuitenkin yleiset oikeusperiaatteet, muun muassa oikeusvarmuutta ja taannehtivuuskieltoa koskevat periaatteet, eikä se voi olla perustana kansallisen oikeuden contra legem -tulkinnalle. [85]

139. Yhteisön oikeuden *yleiset oikeusperiaatteet* eivät tarkasteltavana olevan kaltaisessa asiassa näytä välttämättä puhuvan tulkintaan perustuvaa vuoden 2003 lain 6 §:n taannehtivaa vaikutusta vastaan ainakaan vertikaalisessa oikeussuhteessa, jossa työntekijä vetoaa syrjimättömyyden periaatteeseen julkisen sektorin työnantajaa vastaan.

81 – Vrt. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 45–85 ja 89–102 kohta.

82 – Vrt. esim. edellä alaviitteessä 73 mainittu asia Von Colson und Kamann, tuomion 26 kohta; edellä alaviitteessä 53 mainitut yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 113 kohta ja edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 108 kohta.

83 – Edellä alaviitteessä 53 mainitut yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 115, 116, 118 ja 119 kohta ja edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 111 kohta; vastaavanlaisesti jo asia C-106/89, Marleasing, tuomio 13.11.1990 (Kok. 1990, s. I-4135, Kok. Ep. X, s. 599, 8 kohta), jossa yhteisöjen tuomioistuin korostaa, että kansallisen tuomioistuimen on ”tulkittava kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti”.

84 – Edellä alaviitteessä 73 mainittu asia Von Colson und Kamann, tuomion 28 kohta; vrt. myös asia 157/86, Murphy ym., tuomio 4.2.1988 (Kok. 1988, s. 673, Kok. Ep. IX, s. 353, 11 kohta) ja asia C-208/05, ITC, tuomio 11.1.2007 (Kok. 2007, s. I-181, 68 kohta).

85 – Asia C-105/03, Pupino, tuomio 16.6.2005 (Kok. 2005, s. I-5285, 44 ja 47 kohta) ja edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 110 kohta.

140. Vaikka yhteisön oikeuden näkökulmasta oikeusvarmuuden periaate pääsääntöisesti estääkin sen, että yhteisön säädöksen soveltamisen alkamisajankohta on aikaisempi kuin sen julkaisuajankohta, tilanne voi poikkeuksellisesti olla toinen, jos yleisen edun mukainen päämäärä sitä edellyttää ja jos asianomaisten perusteltua luottamusta kunnioitetaan asianmukaisella tavalla.[86] Tällainen poikkeus voitaisiin hyväksyä tarkasteltavana olevan kaltaisessa asiassa.

141. Ensinnäkin direktiivin saattaminen osaksi kansallista oikeusjärjestystä asetetussa määräajassa on epäilemättä yleisen edun mukainen päämäärä. Toiseksi viranomaiset voivat tarkasteltavana olevan kaltaisessa asiassa tuskin vedota luottamuksensuojan periaatteeseen. Niiden mahdollista luottamusta aiemman kansallisen oikeudellisen tilanteen jatkumiseen ei voida pitää suojattavana, sillä kyseinen jäsenvaltio oli velvollinen mukauttamaan sisäisen oikeudellisen tilanteensa yhteisön oikeuteen direktiivin 1999/70 täytäntöönpanon määräaikana.

142. Koska julkisen sektorin työnantajien oli mahdollista ennakoida oikeudellisen tilanteen muutos – tässä tapauksessa yhteisön oikeudessa edellytetty syrjimättömyyden periaatteen käyttöönotto –, ne eivät voi vedota luottamuksensuojan periaatteeseen.[87] Tämä tarkastelutapa on välttämätön siksikin, että luottamuksensuojan tunnustamisesta julkisen sektorin työnantajien tapauksessa viime kädessä seuraisi järjenvastaisesti, että velvollisuutensa laiminlyönyt jäsenvaltio voisi vedota yksityisiä oikeussubjekteja vastaan omaan yhteisön oikeuden vastaiseen toimintaansa.[88]

143. Tarkasteltavana olevassa asiassa ei ole kuitenkaan tarpeen ratkaista lopullisesti, voiko kansallisen täytäntöönpanolain taannehtiva soveltaminen olla yhteisön oikeuden perusteella välttämätöntä ja onko se ristiriidassa yleisten oikeusperiaatteiden kanssa. Direktiivin mukaisen tulkinnan periaate ei nimittäin voi missään tapauksessa pakottaa kansallista tuomioistuinta soveltamaan kansallista oikeutta contra legem taannehtivasti.

144. Tarkasteltavana olevassa asiassa Labour Court viittaa Irlannin oikeudessa olevaan ”vahvaan olettamaan” lainsäädännön taannehtivaa vaikutusta vastaan. Tämä olettama

86 – Asia C-376/02, Goed Wonen, tuomio 26.4.2005 (Kok. 2005, s. I-3445, 33 kohta); vastaavasti aineellisoikeudellisten säännösten osalta yhdistetyt asiat 212/80–217/80, Amministrazione delle finanze dello Stato v. Salumi (Kok. 1981, s. 2735, 9 ja 10 kohta) ja vakiintunut oikeuskäytäntö. Yhteisöjen tuomioistuin vahvisti sen, että kansallinen lainsäätäjä voi panna direktiivin täytäntöön takautuvasti, nimenomaisesti asiassa 80/87, Dik, 8.3.1988 annetussa tuomiossa (Kok. 1988, s. 1601, 15 kohta).

87 – Vastaavasti taloudellisiin toimijoihin liittyvä asia C-342/03, Espanja v. neuvosto, tuomio 10.3.2005 (Kok. 2005, s. I-1975, 48 kohta).

88 – Henkilö, joka on rikkonut selvästi voimassa olevia säännöksiä, ei voi vedota luottamuksensuojan periaatteeseen; yhdistetyt asiat C-65/02 P ja C-73/02 P, ThyssenKrupp v. komissio, tuomio 14.7.2005 (Kok. 2005, s. I-6773, 41 kohta).

voidaan Labour Courtin mukaan kumota ainoastaan silloin, kun säännöksen selvä ja yksiselitteinen sanamuoto edellyttää kumoamista tai kun tämä on selvä ja välttämätön seuraus lain muista säännöksistä. Vuoden 2003 lain 6 §:n sanamuoto ei sulje pois tulkintaa, jonka mukaan tällä pykälällä olisi taannehtiva vaikutus. Tällaisen taannehtivan vaikutuksen tueksi ei Labour Courtin mukaan kuitenkaan ole selkeitä perusteita. Tämän vuoksi se päättelee, että Irlannin oikeuden tulkintasääntöjen mukaan ei ole mahdollista katsoa, että mainitulla säännöksellä olisi taannehtiva vaikutus.

145. Nämä tiedot viittaavat siihen, että Labour Court piti kansallisen oikeuden taannehtivaa soveltamista contra legem -tulkintana. [89] Jos asianlaita on näin, kyseisellä tuomioistuimella ei myöskään yhteisön oikeuden nojalla voi olla velvollisuutta saada aikaan tällaista taannehtivaa vaikutusta direktiivin mukaisen tulkinnan avulla.

146. Lisäksi on kuitenkin muistutettava siitä, että kansallisen tuomioistuimen velvollisuus direktiivin mukaiseen tulkintaan ei rajoitu kulloisenkin direktiivin täytäntöönpanolakiin vaan koskee koko kansallista oikeutta ja käsittää siten jo aiemmin voimassa olleet kansallisen oikeuden säännökset. [90]

147. Jos Irlannin oikeuteen olisi ennen 14.7.2003 sisältynyt säännös taikka ainoastaan yleinen oikeusperiaate, jonka mukaan esimerkiksi työnantajan syrjivä, väärinkäyttönä pidettävä tai hyvän tavan vastainen käytös työntekijöitään kohtaan on kielletty, kansallisella tuomioistuimella olisi velvollisuus tulkita ja soveltaa kyseistä säännöstä tai oikeusperiaatetta direktiivin mukaisesti siten, että se ottaa huomioon direktiivin 1999/70 sanamuodon ja tarkoituksen [91] ja samalla erityisesti tässä asiassa kyseessä olevan määräaikaisia työntekijöitä koskevan syrjimättömyyden periaatteen asianmukaisella tavalla (määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta).

148. Jos direktiivissä 1999/70 säädettyä tavoitetta ei sen sijaan voida saavuttaa tulkinnan avulla, yhteisön oikeus velvoittaa jäsenvaltiot yhdistetyissä asioissa Francovich esitettyjen edellytysten mukaisesti korvaamaan yksityisille oikeussubjekteille direktiivin täytäntöönpanon laiminlyönnistä mahdollisesti aiheutuneet vahingot. [92]

89 – Vastaajina olevat Irlannin ministeriöt ovat esittäneet yhteisöjen tuomioistuimessa pidetyssä istunnossa, että vuoden 2003 lain taannehtivasta vaikutuksesta keskusteltiin Irlannin parlamentissa mutta se hylättiin tietoisesti.

90 – Edellä alaviitteessä 83 mainittu asia Marleasing, tuomion 8 kohta; edellä alaviitteessä 53 mainitut yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 115, 118 ja 119 kohta ja edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 108 ja 111 kohta.

91 – Vastaavasti hyvän tavan vastaisuuden käsitteen direktiivin mukaisen tulkinnan osalta asia C-313/02, Wippel, ratkaisuehdotus 18.5.2004 (Kok. 2004, s. I-9483, 63 kohta); samaten, joskin toisessa asiayhteydessä, väärinkäyttönä pidettävää toimintaa koskevan kiellon osalta asia C-321/05, Kofoed, tuomio 5.7.2007 (Kok. 2007, s. I-5795, 46 kohta).

92 – Asia C-91/92, Faccini Dori, tuomio 14.7.1994 (Kok. 1994, s. I-3325, Kok. Ep. XVI, s. I-1, 27 kohta) ja edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Adeneler, tuomion 112 kohta; vrt. myös tämän ratkaisuehdotuksen 121 kohta ja alaviitteessä 75 mainittu oikeuskäytäntö.

149. Näin ollen voidaan tiivistäen todeta seuraavaa:

Yhteisön oikeudesta ei voida johtaa kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tulkita määräajan jälkeen annettua kansallista täytäntöönpanolakia siten, että lailla on taannehtiva vaikutus siitä päivästä, jolloin direktiivi olisi pitänyt panna täytäntöön, jos tällainen tulkinta olisi kansallisten oikeussääntöjen mukaan contra legem.

Kansallisella tuomioistuimella on kuitenkin tästä riippumatta velvollisuus tulkita kyseisen direktiivin täytäntöönpanon määräajan päättyessä voimassa olevaa muuta kansallista oikeutta direktiivin mukaisesti, ja kyseessä olevalla jäsenvaltiolla on velvollisuus korvata yksityisille oikeussubjekteille direktiivin täytäntöönpanon laiminlyönnistä mahdollisesti aiheutuneet vahingot.

E *Viides kysymys: puitesopimuksen 4 lausekkeen sovellettavuus palkan ja eläkkeiden osatekijöihin*

150. Kansallisen tuomioistuimen viides kysymys koskee lähinnä sitä, sisältävätkö puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitetut työehdot myös palkkaa ja eläkkeitä koskevat työsopimuksen ehdot.

151. Tämä erittäin kiistanalainen kysymys esitetään ainoastaan siinä tapauksessa, että ensimmäiseen tai neljänteen kysymykseen vastataan myöntävästi. Kun otetaan huomioon ensimmäistä kysymystä koskeva vastausehdotukseni, [93] viidettä kysymystä on tarpeen tarkastella.

152. IMPACT ja komissio sekä myös kansallinen tuomioistuin katsovat, että puitesopimuksessa tarkoitetut työehdot käsittävät myös palkan ja eläkkeet. Sen sijaan vastaajina olevat Irlannin ministeriöt ja varsinkin Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus esittävät painokkaasti täysin vastakkaisen näkemyksen, jollaisen myös julkisasiamies Poiares Maduro on vuosi sitten esittänyt asiaa Del Cerro Alonso koskevassa ratkaisuehdotuksessaan. [94]

153. Riidassa on ensisijaisesti kyse kahdesta seikasta. Ensinnäkin osapuolet ovat eri mieltä siitä, kuinka työehtojen käsite sinänsä on ymmärrettävä, myös verrattuna yhteisön muihin työ- ja sosiaalioikeudellisiin direktiiveihin. Toiseksi osapuolilla on näkemyseroja direktiivin 1999/70 oikeusperustan laajuudesta, kun otetaan huomioon, että EY

93 – Vrt. edellä tämän ratkaisuehdotuksen 45–84 kohta.

94 – Julkisasiamies Poiares Maduron 10.1.2007 antama ratkaisuehdotus edellä alaviitteessä 3 mainitussa asiassa Del Cerro Alonso, 16–25 kohta.

139 artiklan 2 kohdassa sallitaan puitesopimusten täytäntöönpanoa koskevat neuvoston päätökset ainoastaan EY 137 artiklassa tarkoitettujen kysymysten osalta, joihin palkka ei kuitenkaan nimenomaisesti kuulu (vrt. EY 137 artiklan 5 kohta). Seuraavaksi tarkastelen kumpaakin seikkaa yksityiskohtaisesti.

Työehtojen käsite

154. Työehtojen käsite, sellaisena kuin sitä käytetään syrjimättömyyden periaatteen yhteydessä määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeessa, ei nimenomaisesti sisällä tässä asiassa kyseessä olevien palkkojen ja eläkkeiden kaltaisia rahaetuuksia eikä siinä myöskään nimenomaisesti suljeta niitä pois.

155. Eräissä uudehkoissa työ- ja sosiaalioikeudellisissa säädöksissä yhteisön lainsäätäjä on todennut selkeästi, että niissä käytetty työehtojen käsite *sisältää* palkan. [95] Tällaisen nimenomaisen toteamuksen puuttuminen tarkasteltavana olevassa asiassa ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että palkka olisi suljettu kokonaan puitesopimuksen 4 lausekkeen soveltamisalan ulkopuolelle.

156. Myöskään miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevaa aiempaa oikeuskäytäntöä, jonka mukaan direktiiviin 76/207 sisältyvä työehtojen käsite – ennen direktiivin muuttamista direktiivillä 2002/73 – *ei* käsitä palkkaa, [96] ei voida ilman muuta soveltaa tarkasteltavana olevaan asiaan. Tämä oikeuskäytäntö nimittäin perustuu ratkaisevalla tavalla direktiiviin 75/117/ETY, [97] johon palkan osalta sisältyi miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskeva erityissäännös [98] ja jonka soveltamisala oli rajattava direktiivin 76/207 soveltamisalaan nähden. Tarkasteltavana olevassa asiassa ei sen sijaan ole tämänkaltaista rajausongelmaa rinnakkaiseen säädökseen nähden.

95 – Rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta 29.6.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/43/EY (EYVL L 180, s. 22) 3 artiklan 1 kohdan c alakohta, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL L 303, s. 16) 3 artiklan 1 kohdan c alakohta ja miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9.2.1976 annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY (EYVL L 39, s. 40), sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, s. 15), 3 artiklan 1 kohdan c alakohta.

96 – Asia C-342/93, Gillespie ym., tuomio 13.2.1996 (Kok. 1996, s. I-475, 24 kohta) ja asia C-191/03, McKenna, tuomio 8.9.2005 (Kok. 2005, s. I-7631, 30 kohta).

97 – Miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10.2.1975 annettu neuvoston direktiivi 75/117/ETY (EYVL L 45, s. 19).

98 – Vrt. myös direktiivin 76/207 johdanto-osan toinen perustelukappale, johon alaviitteessä 99 mainituissa tuomioissa nimenomaisesti viitataan. Sen jälkeen, kun direktiiviä 76/207 muutettiin direktiivillä 2002/73, direktiivi 75/117 ei ole niinkään erityissäädös kuin säädös, johon direktiivin 76/207 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa viitataan palkan käsitteen määrittelemisen osalta.

157. Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitettua työehtojen käsitettä on tarpeen tulkita. Tällöin on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti otettava huomioon paitsi säännöksen sanamuoto myös asiayhteys ja sillä lainsäädännöllä tavoitellut päämäärät, jonka osa säännös on. [99]

158. Puitesopimuksen tarkoituksena on 1 lausekkeen a alakohdan mukaan parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen. [100] Tästä käyvät ilmi eräät varsinkin EY 136 artiklan 1 kohtaan kirjatut yhteisön sosiaalipolitiikan perustavoitteet eli elin- ja työolojen kohentaminen ja riittävä sosiaalinen suojeleminen. Samat tavoitteet on kirjattu myös Euroopan unionista tehdyn sopimuksen johdanto-osaan [101] ja EY:n perustamissopimuksen johdanto-osaan [102] sekä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan [103] ja Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan. [104]

159. Näiden sosiaalipoliittisten tavoitteiden valossa määräaikaisia työntekijöitä koskeva syrjintäkielto kuuluu yhteisön sosiaalioikeuden periaatteisiin, joita ei saada tulkita suppeasti. [105] Jo tämä puhuu sitä vastaan, että palkan ja eläkkeiden kaltaiset taloudelliset näkökohdat jätettäisiin kategorisesti syrjintäkiellon soveltamisalan ulkopuolelle.

160. Myös syrjintäkiellon käytännön merkitys työelämässä supistuisi huomattavasti, jos kielto koskisi ainoastaan sellaisia työehtoja, jotka eivät millään tavalla liity

99 – Asia C-17/03, VEMW ym., tuomio 7.6.2005 (Kok. 2005, s. I-4983, 41 kohta) ja asia C-76/06 P, Britannia Alloys & Chemicals v. komissio, tuomio 7.6.2007 (Kok. 2007, s. I-4405, 21 kohta).

100 – Vrt. myös direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappale ja puitesopimuksen johdanto-osan kolmas perustelukappale.

101 – Euroopan unionista tehdyn sopimuksen johdanto-osassa vahvistetaan sosiaalisten perusoikeuksien merkitys (neljäs perustelukappale) ja korostetaan tavoitteeksi asetettua taloudellista ja sosiaalista edistystä (kahdeksas perustelukappale).

102 – EY:n perustamissopimuksen johdanto-osassa korostetaan taloudellisen ja sosiaalisen edistyksen merkitystä (toinen perustelukappale) ja asetetaan keskeiseksi tavoitteeksi Euroopan kansojen elin- ja työolojen jatkuva parantaminen (kolmas perustelukappale); vrt. myös edellä alaviitteessä 48 mainittu Defrenne II -tapaus, tuomion 10 ja 11 kohta.

103 – Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskeva yhteisön peruskirja hyväksyttiin Eurooppa-neuvoston kokouksessa Strasbourgissa 9.12.1989, ja sen sisältö on esitetty 2.10.1989 julkaistussa komission asiakirjassa KOM(89) 471. Peruskirjan 7 kohdassa todetaan seuraavaa: ”Sisämarkkinoiden toteuttamisen olisi johdettava työntekijöiden elin- ja työolojen paranemiseen Euroopan yhteisössä. Tähän päästään yhdenmukaistamalla eri maissa vallitsevien olosuhteiden parantamista, erityisesti muiden kuin toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden, kuten määräaikaisten työsuhteiden, osa-aikatyön, väliaikaisen työn ja kausityön osalta.” Peruskirjan 10 kohdan ensimmäisessä luetelmakohdassa lisätään seuraavaa: ”Kunkin valtion olosuhteet huomioon ottaen –– jokaisella Euroopan yhteisön työntekijällä on oikeus riittävään sosiaaliseen suojaan ––.”

104 – Euroopan neuvoston jäsenvaltiot allekirjoittivat Euroopan sosiaalisen peruskirjan 18.10.1961 Torinossa. Peruskirjan I osan 2 ja 4 kohdassa korostetaan kaikkien työntekijöiden oikeutta oikeudenmukaisiin työsuhteen ehtoihin ja kohtuulliseen palkkaan; tätä oikeutta on pidettävä tavoitteiden julistuksena (vrt. peruskirjan III osan 20 artiklan 1 kohdan a alakohta).

105 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Del Cerro Alonso, tuomion 38 kohta.

palkkaan. Asianomaisten määräaikaisten työntekijöiden kannalta ei tosin liene merkityksetöntä se, että heitä kohdellaan esimerkiksi työvaatteiden ja työvälineiden osalta yhdenvertaisina vastaavien vakituisten työntekijöiden kanssa. Näiden työntekijöiden elin- ja työolojen kannalta huomattavasti tärkeämpää on kuitenkin se, että he eivät ole *taloudellisesti* epäedullisemmassa asemassa kuin heidän toistaiseksi palkatut kollegansa. Tämä suojelun tarve puhuu sitä vastaan, että syrjintäkiellon soveltamisala rajattaisiin yksinomaan sellaisiin työehtoihin, jotka eivät millään tavalla liity palkkaan.

161. Se, että syrjintäkiellon soveltamisala voi ulottua myös rahaetuuksiin, käy lisäksi ilmi puitesopimuksen 4 lausekkeen 2 kohdan viittauksesta pro rata temporis -periaatteeseen. Tätä periaatetta voidaan soveltaa yksinomaan jakokelpoisiin etuuksiin, joita ovat varsinkin palkkojen, palkanlisien ja tiettyjen palkkioiden kaltaiset rahaetuudet.

162. Edellä esitetyn perusteella sekä puitesopimuksen 4 lausekkeen tarkoitus että kyseisen määräyksen asiayhteys puoltavat palkan ja eläkkeiden sisällyttämistä työehtojen käsitteeseen.

163. Erityisesti *eläkkeiden* osalta on kuitenkin tehtävä vielä yksi rajaus. Työsopimuksen tällaisia taloudellisia ehtoja voidaan pitää puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitettuina *työehtoina* ainoastaan silloin, kun ne koskevat etuuksia, jotka ovat luonteeltaan työnantajan myöntämiä eläkkeitä tai yrityseläkkeitä, mutta sen sijaan ei yleisten lakisääteisten sosiaaliturvajärjestelmien mukaisia etuuksia.

164. Miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevan oikeuskäytännön tarkastelu osoittaa, että vain ensin mainitut etuudet kuuluvat työsuhteeseen ja ne myönnetään tällä perusteella.[106] Tätä oikeuskäytäntöä voidaan soveltaa määräaikaista työtä koskevaan puitesopimukseen. Työmarkkina-osapuolet eivät nimittäin pyrkineet tällä puitesopimuksella sääntelemään lakisääteisen sosiaaliturvan piiriin kuuluvia kysymyksiä; pikemminkin ne tunnustivat, että tällaiset kysymykset kuuluvat jäsenvaltioiden päätettäväksi.[107]

106 – Asia 80/70, Defrenne, tuomio 25.5.1971 (Kok. 1971, s. 445, Kok. Ep. I, s. 571, 7 ja 8 kohta, ns. Defrenne I -tapaus); asia C-262/88, Barber, tuomio 17.5.1990 (Kok. 1990, s. I-1889, Kok. Ep. X, s. 425, 22 ja 28 kohta); edellä alaviitteessä 49 mainitut yhdistetyt asiat Jonkman, tuomion 17 kohta ja, erityisesti virkamiesten eläkkeiden osalta, yhdistetyt asiat C-4/02 ja C-5/02, Schönheit ja Becker, tuomio 23.10.2003 (Kok. 2003, s. I-12575, 56–59 kohta).

107 – Puitesopimuksen johdanto-osan viides perustelukappale. Se, että puitesopimuksessa erotetaan toisistaan lakisääteisen sosiaaliturvan ja ammatillisen sosiaalisen suojelun järjestelmät, käy ilmi myös tarkasteltaessa johdanto-osan viidettä ja kuudetta perustelukappaletta samanaikaisesti.

Primaarioikeuden mukainen tulkinta EY 137 artiklan 5 kohdan osalta

165. On vielä tutkittava, onko palkan ja eläkkeiden sisällyttäminen työehtojen käsitteeseen määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen mukaisesti ristiriidassa ylemmäntasoisen oikeuden kanssa.

166. Johdetun oikeuden säännösten soveltamisala ei voi ylittää niiden oikeusperustan soveltamisalaa.[108] Tämän varmistamiseksi johdettua oikeutta on tulkittava ja sovellettava primaarioikeuden kanssa yhteensopivalla tavalla; vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tilanteessa, jossa yhteisön johdetun oikeuden säännöstä voidaan tulkita eri tavoin, etusija on annettava tulkinnalle, jonka ansiosta säännös on EY:n perustamissopimuksen mukainen, eikä tulkinnalle, jonka johdosta säännös on ristiriidassa perustamissopimuksen kanssa.[109]

167. Näin ollen määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lauseketta, jossa käytetään epämääräistä työehtojen käsitettä, on tulkittava ottaen huomioon direktiivin 1999/70 oikeusperustasta mahdollisesti aiheutuvat rajoitukset.

168. Direktiivin 1999/70 antamisen oikeusperustana oli EY 139 artiklan 2 kohta, jossa neuvostolle annetaan EY 137 artiklassa tarkoitettujen kysymysten osalta toimivalta panna täytäntöön yhteisön tasolla tehdyt työmarkkinaosapuolten sopimukset. Näihin kysymyksiin kuuluvat EY 137 artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaan *työehdot*, joskaan EY 137 artiklan 5 kohdan mukaan mainitun artiklan määräyksiä ei sovelleta *palkkoihin*.

169. Palkan käsitettä on sinänsä mahdollista – kuten läheisen EY 141 artiklan 2 kohdan tarkastelu osoittaa – tulkita laajasti, ja se voi tavanomaisten perus- tai vähimmäispalkkojen lisäksi sisältää kaikki muut sellaiset korvaukset, jotka työnantaja maksaa työntekijälle työsuhteen perusteella välittömästi tai välillisesti käteisellä taikka luontoisetuuksina.

170. Tämän käsitteen tulkitseminen ei yksistään kuitenkaan vielä tuo selvyyttä siihen, mitä tarkoitetaan sillä, että EY 137 artiklan mukaan mainittua artiklaa ”ei sovelleta”

108 – Asia C-65/04, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 9.3.2006 (Kok. 2006, s. I-2239, 27 kohta).

109 – Asia 218/82, komissio v. neuvosto, tuomio 13.12.1983 (Kok. 1983, s. 4063, 15 kohta); asia C-135/93, Espanja v. komissio, tuomio 29.6.1995 (Kok. 1995, s. I-1651, 37 kohta) ja asia C-305/05, Ordre des barreaux francophones et germanophone ym., tuomio 26.6.2007 (Kok. 2007, s. I-5305, 28 kohta).

palkkoihin. Tältä osin on tarpeen ottaa huomioon EY 137 artiklan 5 kohtaan liittyvä systematiikka sekä kyseisen säännöksen tarkoitus.

171. Koska EY 137 artiklan 5 kohta on poikkeusmääräys, kuten yhteisöjen tuomioistuin on äskettäin todennut asiassa Del Cerro Alonso annetussa tuomiossa, sitä on tulkittava suppeasti. [110] Kyseistä määräystä ei siis voida ymmärtää siten, että siinä suljetaan EY 137 artiklan soveltamisalan ulkopuolelle kaikki seikat, jotka jollain tavalla liittyvät palkkoihin; muussa tapauksessa lukuisat EY 137 artiklan 1 kohdassa luetellut osa-alueet jäisivät käytännössä vaille tarkoitusta. [111]

172. EY 137 artiklan 5 kohdan ensisijaisena tarkoituksena on suojata työmarkkinaosapuolten *sopimusvapautta* haittaavilta tekijöiltä. Tämä käy ilmi varsinkin palkkojen kiinteästä yhteydestä muihin yhteisön toimivallan ulkopuolisiin osa-alueisiin: järjestäytymisoikeus, lakko-oikeus ja oikeus määrätä työsulusta ovat varsinkin palkkojen määrittelemisen kannalta merkityksellisiä; niinpä ne mainitaankin EY 137 artiklan 5 kohdassa samassa yhteydessä palkkojen kanssa.

173. Lisäksi EY 137 artiklan 5 kohdan tarkoituksena on estää yhteisön lainsäätäjää yhdenmukaistamasta yhteisön laajuisesti eri jäsenvaltioissa vallitsevia *palkkatasoja*. Tällainen yhteisön lainsäätäjän harjoittama – osittainenkin – kansallisten, alueellisten ja yrityskohtaisten palkkatasoerojen tasoittaminen nimittäin merkitsisi huomattavaa puuttumista sisämarkkinoilla toimivien yritysten väliseen kilpailuun. Se menisi myös paljon pidemmälle kuin EY 137 artiklan 1 kohdassa tarkoitetut jäsenvaltioiden toimintaa tukevat ja täydentävät yhteisön toimenpiteet sosiaalipolitiikan alalla.

174. Tätä taustaa vasten EY 137 artiklan 5 kohdassa kielletään yhteisön lainsäätäjältä esimerkiksi pyrkimykset vaikuttaa jäsenvaltioissa vallitsevaan palkkatasoon määrittelemällä minimipalkat. Yhteisön lainsäätäjä ei myöskään saa esimerkiksi säätää vuosittaisesta inflaatiokorjauksesta, ottaa käyttöön vuosittaisten palkankorotusten ylärajaa eikä määritellä ylityökorvausten ja vuoro-, pyhä- ja yötyölisien suuruutta.

175. EY 137 artiklan 5 kohta ei sen sijaan estä yhteisön lainsäätäjää toteuttamasta *toimenpiteitä, joilla on taloudellisia vaikutuksia*, esimerkiksi työehtojen osalta (EY 137 artiklan 1 kohdan b alakohta) tai

110 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Del Cerro Alonso, tuomion 39 kohta; vrt. myös primaarioikeuden poikkeussäännösten suppean tulkinnan osalta asia C-349/03, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 21.7.2005 (Kok. 2005, s. I-7321, 43 kohta).

111 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Del Cerro Alonso, tuomion 41 kohta.

työympäristön parantamisen osalta työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi (EY 137 artiklan 1 kohdan a alakohta). Näin ollen yhteisö voi esimerkiksi antaa kansallista työlainsäädäntöä varten säännöksiä, jotka johtavat työntekijän oikeuteen palkalliseen vuosilomaan. [112]

176. Vastaavasti yhteisöjen tuomioistuin on äskettäin asiassa Del Cerro Alonso antamassaan tuomiossa lisäksi todennut, että EY 137 artiklan 5 kohdassa suljetaan ainoastaan *palkan suuruus* yhteisön lainsäätäjän toimivallan ulkopuolelle [113] ja että työntekijöiden palkan eri osatekijöiden suuruuden määrittäminen on yksinomaan kulloisenkin jäsenvaltion toimivaltaisten tahojen tehtävä. [114]

177. Kysymys siitä, kuuluuko tietyssä jäsenvaltiossa vahvistettu palkka tai sen yksittäiset osatekijät samoille määrätyille työntekijöille tai työntekijöiden ryhmille heille myönnettyjen työehtojen mukaisesti, kuuluu EY 137 artiklan 1 kohdan ja sen perusteella annettujen direktiivien soveltamisalaan. [115]

178. Otettaessa käyttöön määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen kaltaisia syrjintäkieltoja [116] ei nimittäin puututa palkkojen suuruuteen sinänsä kansallisella tai alueellisella tasolla eikä myöskään yrityskohtaisesti. Niillä ainoastaan varmistetaan, että tiettyjä työntekijöiden ryhmiä suojataan työoloihin tai työehtoihin liittyvältä epäedulliselta kohtelulta ja myös taloudellisessa mielessä epäedulliselta kohtelulta. Tämänkaltaiset syrjintäkiellot ovat olennainen osa jäsenvaltioiden toimintaa tukevia ja täydentäviä yhteisön toimenpiteitä sosiaalipolitiikan alalla, joita myöskään EY 137 artiklan 5 kohdalla ei pyritä kieltämään.

179. Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus on todennut suullisessa käsittelyssä, että määräaikaisille työntekijöille on ainoastaan

112 – Näin on tapahtunut tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL L 299, s. 9) 7 artiklassa; tällä direktiivillä muotoiltiin uudelleen tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 23.11.1993 annettu neuvoston direktiivi 93/104/EY (EYVL L 307, s. 18), johon jo sisältyi samansisältöinen säännös. Yhteisöjen tuomioistuin vahvisti asiassa C-84/94, Yhdistynyt kuningaskunta v. neuvosto, 12.11.1996 antamassaan tuomiossa (Kok. 1996, s. I-5755, erityisesti 45 ja 49 kohta), että EY:n perustamissopimuksen 118 a artikla, EY 137 artiklan 1 kohdan a alakohtaa edeltänyt määräys, oli tarkoituksenmukainen oikeusperusta direktiiville 93/104.

113 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Del Cerro Alonso, tuomion 43 ja 44 kohta, jossa esitetään selventäviä toteamuksia asiassa C-14/04, Dellas ym., 1.12.2005 annetusta tuomiosta (Kok. 2005, s. I-10253, 37–39 kohta) ja asiassa C-437/05, Vorel, 11.1.2007 annetusta määräyksestä (Kok. 2007, s. I-331, 32, 35 ja 36 kohta).

114 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Del Cerro Alonso, tuomion 45 ja 46 kohta.

115 – Edellä alaviitteessä 3 mainittu asia Del Cerro Alonso, tuomion 47 kohta.

116 – Tämänkaltainen syrjintäkielto sisältyy myös esimerkiksi Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9) liitteenä olevan osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeeseen.

taattava saman palkkatekijät kuin vastaaville pysyville työntekijöille, mikä ei välttämättä merkitse samansuuruisen palkan saamista. Asiassa Del Cerro Alonso annetun tuomion perusteella EY 137 artiklan 5 kohdassa annetaan toimivaltaisille kansallisille elimille ja työmarkkinaosapuolille vapaus vahvistaa eri tavalla yhtäältä määräaikaisten ja toisaalta pysyvien työntekijöiden palkan suuruus.

180. Olen tästä seikasta toista mieltä. Tosin EY 137 artiklan 5 kohdassa jätetään yksittäisten palkkatekijöiden suuruuden vahvistaminen kansallisten elinten ja työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, mutta tätä määräystä ei voida käyttää verukkeena sille, että harjoitetaan syrjintää näiden kahden työntekijäryhmän välillä. Päinvastoin on niin, että kansallisten elinten ja työmarkkinaosapuolten on noudatettava yhteisön oikeutta, kun ne käyttävät niille EY 137 artiklan 5 kohdassa jätettyä toimivaltaa,[117] eli niiden on noudatettava myös yleisiä oikeusperiaatteita, kuten yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ja syrjintäkieltoa. Tästä syystä määräaikaisia työntekijöitä saadaan kohdella eri tavalla kuin pysyvässä työsuhteessa olevia palkkatekijöiden suuruuden osalta vain, jos kohtelu on objektiivisesti perusteltua. Mitään muuta ei ilmene myöskään puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdasta tai 4 lausekkeen 2 kohdassa olevasta viittauksesta pro rata temporis -periaatteeseen.

181. Näin ollen palkan ja eläkkeiden sisällyttäminen työehtojen käsitteeseen määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen mukaisesti ei ole ristiriidassa EY 137 artiklan 5 kohdan kanssa.

182. Näin ollen voidaan tiivistäen todeta seuraavaa:

Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeeseen kuuluvat myös sellaiset työsopimuksen ehdot, jotka koskevat palkkaa. Sama pätee sellaisiin työsopimuksen ehtoihin, jotka koskevat eläkkeitä, jos viimeksi mainitut ovat luonteeltaan työnantajan myöntämiä eläkkeitä tai yrityseläkkeitä.

117 – Ks. vastaavasti asia C-438/05, International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union, tuomio 11.12.2007 (Kok. 2007, s. I-10779, 39 ja 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen); asia C-341/05, Laval un Partneri, tuomio 18.12.2007 (Kok. 2007, s. I-11767, 86 ja 87 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen); asia C-77/02, Steinicke, tuomio 11.9.2003 (Kok. 2003, s. I-9027, 63 kohta) ja asia C-92/02, Kristiansen, tuomio 4.12.2003 (Kok. 2003, s. I-14597, 31 kohta).

VI Ratkaisuehdotus

183. Edellä esitettyjen seikkojen perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Labour Courtin, Dublin, esittämiin kysymyksiin seuraavasti:

1) Vastaavuus- ja tehokkuusperiaatteiden mukaisesti kansallisella tuomioistuimella on velvollisuus soveltaa välittömästi vaikuttavia yhteisön oikeuden säännöksiä, jos sille ei kansallisessa lainsäädännössä ole annettu nimenomaista toimivaltaa tähän mutta jos sillä on toimivalta soveltaa jotakin näiden säännösten nojalla myöhemmin annettua kansallista täytäntöönpanolakia ja yksityiset oikeussubjektit voivat muutoin vedota välittömästi näihin säännöksiin kansallisen täytäntöönpanolain antamista edeltävän ajan osalta ainoastaan muissa kansallisissa tuomioistuimissa ja ainoastaan epäedullisemmin ehdoin.

2) Toisin kuin direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohta, puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta täyttää kaikki sen välittömän soveltamisen edellytykset.

3) EY 10 artikla ja EY 249 artiklan kolmas kohta luettuina yhdessä määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan kanssa eivät estä jäsenvaltiota työnantajana toimiessaan uudistamasta yksittäisiä määräaikaisia työsopimuksia verrattain pitkiksi määräajoiksi sen jälkeen kun direktiivi 1999/70 olisi pitänyt panna täytäntöön mutta ennen kuin se tosiasiallisesti saatettiin osaksi kansallista oikeusjärjestystä.

4) Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeeseen kuuluvat myös sellaiset työsopimuksen ehdot, jotka koskevat palkkaa. Sama pätee sellaisiin työsopimuksen ehtoihin, jotka koskevat eläkkeitä, jos viimeksi mainitut ovat luonteeltaan työnantajan myöntämiä eläkkeitä tai yrityseläkkeitä.