Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kümnes koda)

5. veebruar 2015 *

Eelotsusetaotlus — Euroopa Liidu põhiõiguste harta — ETUC, UNICE ja CEEP raamkokkulepe tähtajalise töö kohta — Siseriiklikud õigusnormid, mis näevad teatava tähtajatu töölepingu tüübi puhul ette üheaastase katseaja — Liidu õiguse rakendamine — Puudumine — Euroopa Kohtu pädevuse puudumine

Kohtuasjas C-117/14,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid'i (Hispaania) 4. märtsi 2014. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 11. märtsil 2014, menetluses

Grima Janet Nisttahuz Poclava

versus

Jose María Ariza Toledano,

EUROOPA KOHUS (kümnes koda),

koosseisus: koja president C. Vajda, kohtunikud A. Rosas (ettekandja) ja E. Juhász,

kohtujurist: Y. Bot,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— Hispaania valitsus, esindaja: A. Rubio González,

— Poola valitsus, esindaja: B. Majczyna,

— Euroopa Komisjon, esindajad: J. Enegren ja R. Vidal Puig,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta”) artikli 30 ja nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (EÜT L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368), tõlgendamist.

2 Taotlus on esitatud G. J. Nisttahuz Poclava ja tema tööandja J. M. Ariza Toledano vahelises kohtuvaidluses seoses G. J. Nisttahuz Poclava töölepingu ülesütlemisega.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Harta artikkel 30 „Kaitse põhjendamatu vallandamise korral” on sõnastatud järgmiselt:

„Igal töötajal on õigus kaitsele põhjendamatu vallandamise eest liidu õiguse ning siseriiklike õigusaktide ja tavade kohaselt.”

4 Vastavalt direktiivi 1999/70 artiklile 1 on „[k]äesoleva direktiivi eesmärk […] jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkulepe tähtajaliste töölepingute kohta, mis on direktiivile lisatud”.

5 Direktiivi 1999/70 lisas asub ETUC, UNICE ja CEEP raamkokkulepe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe”). Raamkokkuleppe klausel 1 sätestab:

„Käesoleva kokkuleppe eesmärk on:

a) parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise;

b) luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.”

6 Raamkokkuleppe klausli 2 „Reguleerimisala” lõige 1 näeb ette:

„Kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.”

7 Raamkokkuleppe klausel 3 „Mõisted” sätestab:

„1. Käesolevas kokkuleppes tähendab „tähtajaline töötaja” isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhte lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine.

[…]”

8 Raamkokkuleppe klausel 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks” sätestab:

„1. Järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate vajadusi arvestades ühe või mitu järgmistest meetmetest, juhul kui kuritarvituste vältimiseks puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed:

a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;

b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;

c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.

2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled määravad vajaduse korral kindlaks, millistel tingimustel tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid:

a) loetakse järjestikusteks;

b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.”

Hispaania õigus

Tööõigus

9 Töösuhet reguleerib kuninga 24. märtsi 1995. aasta seadusandlik dekreet 1/1995, millega kiidetakse heaks töötajate põhimääruse konsolideeritud tekst (*Boletín Oficial del Estado*, edaspidi „*BOE*”, nr 75; 29.3.1995; lk 9654; edaspidi „töötajate põhimäärus”).

10 Seoses „katseajaga” näeb töötajate põhimääruse artikkel 14 ette:

„1. Kirjaliku kokkuleppe alusel võidakse kohaldada katseaega, mille kestusele kohalduvad võimalikud kollektiivlepingutes ette nähtud piirid. Kui kollektiivlepingus vastav regulatsioon puudub, ei või katseaeg ületada kõrgharidusega töötajate puhul kuut kuud ja muude töötajate puhul kahte kuud. Alla 25 töötajaga ettevõtetes võib katseaeg olla pikem kui kolm kuud ainult kõrgharidusega töötajate puhul.

Artiklis 15 määratletud tähtajaliste töölepingute puhul, mis on sõlmitud kuni kuueks kuuks, ei või katseaeg ületada ühte kuud, kui kollektiivlepingus ei ole teisiti ette nähtud. […]”

Ettevõtjate toetuseks sõlmitav tähtajatu tööleping

11 6. juuli 2012. aasta seadusega 3/2012 tööturu reformi kiireloomuliste meetmete kohta (*BOE* nr 162, 7.7.2012, lk 49113) muudeti tööõigust Hispaania Kuningriigis asetleidnud majanduskriisi tõttu.

12 „Tähtajatute töölepingute soodustami[se meetmete] ja muud[e] töökohtade loomist soodustava[te] meetme[te]” hulgas näeb seaduse 3/2012 artikkel 4 ette „ettevõtjate toetuseks sõlmitava tähtajatu töölepingu”. Artikli 4 lõiked 1–3 sätestavad:

„1. Et soodustada ühteaegu nii stabiilset tööd kui ka ettevõtlust, võivad vähem kui 50 töötajaga ettevõtted sõlmida ettevõtjate toetuseks sõlmitava töölepingu, mida reguleerib käesolev artikkel.

2. Leping sõlmitakse tähtajatult, täisajaga töötamiseks ja vormistatakse selleks ettenähtavas vormis kirjalikult.

3. Lepingut ja sellest tulenevaid õigusi ja kohustusi reguleerivad üldnormidena kuninga 24. märtsi 1995. aasta seadusandliku dekreediga 1/1995 heaks kiidetud töötajate põhimääruse konsolideeritud teksti ja kollektiivlepingute tähtajatuid töölepinguid käsitlevad sätted; ainus erand on töötajate põhimääruse artiklis 14 viidatud katseaja kestus, milleks on igal juhul üks aasta. Katseaega ei saa ette näha juhul, kui töötaja on varem juba mis tahes lepingu alusel täitnud ettevõttes samu tööülesandeid."

13 Artikli 4 lõiked 4 ja 5 näevad ette, et ettevõtjate toetuseks sõlmitava töölepinguga kaasnevad maksu- ja sotsiaalkindlustussoodustused ning et kui selline leping sõlmitakse tööbüroos arvele võetud töötuga, avab see õiguse mitmesugustele soodustustele.

14 Seaduse 3/2012 artikli 4 lõiked 6–8 sätestavad:

„6. Käesolevas artiklis määratletud ettevõtjate toetuseks sõlmitavat tähtajatut töölepingut ei või sõlmida ettevõte, kes lepingu sõlmimisele eelnenud kuue kuu jooksul on töölepinguid õigusvastaselt üles öelnud. […]

7. Ettevõtjate toetuseks sõlmitava tähtajatu töölepinguga seonduvate soodustuste saamiseks peab ettevõte jätma asjaomase töötaja tööle vähemalt kolmeks aastaks alates töösuhte algusest. Lisaks peab ta ettevõtjate toetuseks sõlmitava tähtajatu töölepingu sõlmimisega saavutatud töökohtade arvu säilitama vähemalt aasta jooksul alates selle lepingu sõlmimisest. Nende kohustuste täitmata jätmisel peab ta soodustused tagasi maksma.

[…]

8. Käesoleva artikli kohaldamisel võetakse arvesse ettevõttes töölepingu sõlmimise hetkel esinevat töötajate arvu."

15 Selle töölepingu vormi kehtivus on seaduse 3/2012 üheksanda üleminekusätte lõikes 2 määratletud järgmiselt:

„Üheksas üleminekusäte. Koolitus- ja väljaõppelepingute ja ettevõtjate toetuseks sõlmitavate tähtajatute töölepingute sõlmimine seoses töötuse määraga.

[…]

Käesoleva seaduse artiklis 4 määratletud ettevõtjate toetuseks sõlmitavaid tähtajatuid töölepinguid võib sõlmida seni, kuni töötuse määr riigis on alla 15%."

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

16 Boliivia kodanik G. J. Nisttahuz Poclava töötas majutusteenuseid pakkuvas ettevõttes Taberna del Marqués kokana. Tema tööleping täisajaga töötamiseks allkirjastati 16. jaanuaril 2013. Leping kuulus ettevõtjate toetuseks sõlmitavate tähtajatute töölepingute kategooriasse.

17 Nimetatud lepingu 2. tingimus näeb ette, et G. J. Nisttahuz Poclava katseaeg on igal juhul üheaastane. Töölepingu 11. tingimus näeb ette, et töölepingut võib kaasrahastada Euroopa Sotsiaalfond. Aspektides, milles töölepingus ei ole eraldi kokku lepitud, kehtib majutus- ja toitlustussektori kollektiivleping.

18 31. mail 2013 teatati G. J. Nisttahuz Poclavale, et sellest kuupäevast alates ta enam ettevõttes ei tööta, kuna ta ei ole katseaega edukalt läbinud.

19 G. J. Nisttahuz Poclava esitas 2. juulil 2013 oma tööandja vastu Juzgado de lo Social nº 23 de Madridile hagi, milles ta palus, et tema töölepingu ülesütlemine tunnistataks õigusvastaseks ja tööandjat kohustataks ennistama ta tööle enne töölepingu ülesütlemist kehtinud tingimustel või maksma talle hüvitist, milleks on 33 päeva töötasu iga töötatud aasta eest.

20 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et seaduse 3/2012 artikli 4 lõikes 3 ette nähtud katseaja kestus ei vasta Hispaania õiguses tavapäraselt ette nähtud katseaja kestusele ega ole töölevõetud isiku kutseoskustega kuidagi seotud. Säte näeb kohtu sõnul ette ebatüüpilise üheaastase kestusega tähtajalise töölepingu, mis võib pärast katseaja lõppu muutuda tähtajatuks töölepinguks. Lisaks ei ole töötajal katseaja jooksul lepingu võimaliku ülesütlemise vastu õiguskaitset, eriti mis puutub lepingu vormi, ülesütlemise põhjustesse ja selle suhtes teostatavat kohtulikku kontrolli.

21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib veel, et seaduse 3/2012 eesmärk on soodustada tööhõivet ning see on vastu võetud tööõiguse reformi raames, mis viidi ellu lähtudes Euroopa Liidu otsustest ja soovitustest tööhõivepoliitika valdkonnas.

22 Seoses Euroopa Liidu otsuste ja soovitustega viitab see kohus ELTL artiklile 148, mis näeb ette suunised tööhõive valdkonnas, ja ELTL artiklile 151, nõukogu 15. juuli 2008. aasta otsusele 2008/618/EÜ liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta (ELT L 198, lk 47), komisjoni 18. aprilli 2012. aasta teatisele Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Töövõimalusterohke majanduse taastumine" (COM(2012) 173 final), nõukogu 21. oktoobri 2010. aasta otsusele 2010/707/EL liikmesriikide tööhõivepoliitika suuniste kohta (ELT L 308, lk 46), nõukogu 12. juuli 2011. aasta soovitusele, milles käsitletakse Hispaania 2011. aasta riiklikku reformikava ja esitatakse nõukogu arvamus Hispaania ajakohastatud stabiilsusprogrammi (2011–2014) kohta (ELT C 212, lk 1), ning nõukogu 10. juuli 2012. aasta soovitusele, milles käsitletakse Hispaania 2012. aasta riiklikku reformikava ja esitatakse nõukogu arvamus Hispaania stabiilsusprogrammi (2012–2015) kohta (ELT C 219, lk 81).

23 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul rikub ettevõtjate toetuseks sõlmitav tähtajatu tööleping harta artiklit 30, Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni poolt 22. juunil 1982 Genfis vastu võetud konventsiooni nr 158, mis käsitleb töösuhete ülesütlemist, artikli 2.2 punkti b ja artiklit 4, Torinos 18. oktoobril 1961 allkirjastatud Euroopa sotsiaalhartat – rikkumine ilmneb Euroopa Sotsiaalõiguste Komitee 23. mai 2012. aasta otsusest samalaadse lepingu kohta Kreekas – ning direktiivi 1999/70.

24 Mis konkreetsemalt puutub sellesse direktiivi, siis eelotsusetaotluse esitanud kohus väidab, et seadus 3/2012 on vastuolus direktiivi eesmärgiga keelata tähtajalise töölepinguga töölevõetud töötajate diskrimineerimine ja hoida ära järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhte kasutamisest tulenev kuritarvitamine. See loob töölepingu või töösuhte esimese aasta jooksul diskrimineerimise nende töötajate, kes on sõlminud sellised lepingud või töösuhted, ja nende töötajate vahel, kellel on tavapärane tähtajaline või tähtajatu tööleping, kuna töösuhte ennetähtaegse lõpetamise korral ei ole esimestele mingisugust hüvitist ette nähtud. Peale selle loob see seadus direktiivi 1999/70 ja raamkokkulepet rikkudes uue, potentsiaalselt kindlaksmääratud kestusega lepingu, mis seab töötajatele, kellega see sõlmitakse, ebasoodsamad töötingimused.

25 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekivad kahtlused, kas sellised siseriiklikud õigusnormid nagu need, mis näevad ette üheaastase katseajaga töölepingu – ja reguleerivad seda lepingut – ja mis välistavad ka võimaluse seda tüüpi lepingute puhul katseaega kollektiivlepinguga reguleerida, on liidu õigusega vastuolus. Ta kahtleb ka selles, kas see katseaeg, mille jooksul on lubatud tööleping omal äranägemisel üles öelda, on kooskõlas harta artikliga 30 tagatud põhiõigusega.

26 Neil asjaoludel otsustas Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas liidu õiguse ja harta artiklis 30 tagatud põhiõigusega on kooskõlas siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ettevõtjate toetuseks sõlmitava tähtajatu töölepingu puhul ette üheaastase katseaja, mille vältel tööandja võib omal äranägemisel töölepingu üles öelda?

2. Kas direktiivi 1999/70 eesmärgi ja sätetega [ja seega raamkokkuleppe klauslitega 1 ja 3] on vastuolus ettevõtjate toetuseks sõlmitava tähtajatu töölepingu puhul ette nähtud üheaastane katseaeg?"

Euroopa Kohtu pädevus

27 Nende küsimustega, mida tuleb käsitleda koos, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtul sisuliselt selgitada, kas harta artiklit 30 ja direktiivi 1999/70 ning täpsemalt raamkokkuleppe klausleid 1 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus sellised siseriiklikud õigusnormid nagu need Hispaania normid, mis näevad ette ettevõtjate toetuseks sõlmitava tähtajatu töölepingu, reguleerivad seda ja näevad selle puhul ette üheaastase katseaja.

28 Tuleb meenutada, et harta kohaldamisala liikmesriikide tegevuse suhtes on määratletud harta artikli 51 lõikes 1, mille kohaselt on harta sätted ette nähtud liikmesriikidele üksnes liidu õiguse rakendamise korral.

29 Euroopa Kohtu väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb nimelt sisuliselt, et liidu õiguskorras tagatud põhiõigused laienevad kõigile liidu õigusega reguleeritud olukordadele, kuid mitte väljapoole niisuguseid olukordi (kohtuotsus Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, punkt 19 ja seal viidatud kohtupraktika).

30 Seega tuleb analüüsida, kas Hispaania õigusnormid, mis näevad ette ettevõtjate toetuseks sõlmitava tähtajatu töölepingu ja reguleerivad seda, kujutavad endast liidu õiguse rakendamist.

31 Nagu Hispaania valitsus ja Euroopa Komisjon on meenutanud, kohaldatakse direktiivi 1999/70 ja raamkokkulepet kõigile töötajatele, kes teevad tasu eest tööd tähtajalise töösuhte raames, mis seob neid nende tööandjaga (kohtuotsused Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, punkt 28; Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, punkt 40, ning Valenza jt, C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, punkt 33).

32 Raamkokkuleppe klausli 2 lõike 1 sõnade kohaselt kohaldatakse seda kokkulepet tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.

33 Raamkokkuleppe klausli 3 kohaselt tähendab mõiste „tähtajaline töötaja" „isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhte lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine".

34 Eelotsusetaotlusest ilmneb, et seaduse 3/2012 artikli 4 lõige 2 näeb ette, et „leping sõlmitakse tähtajatult". Seaduse 3/2012 artikli 4 lõige 3 sätestab, et lepingut – välja arvatud ainult katseaja kestus – reguleerivad töötajate põhimääruse ja kollektiivlepingute tähtajatuid töölepinguid käsitlevad sätted.

35 Nii raamkokkuleppe klauslis 3 toodud mõiste „tähtajaline töötaja" määratlusest kui ka põhikohtuasjas kohaldatavatest õigusnormidest tuleneb, et sellist töölepingut, nagu see, mis sõlmiti G. J. Nisttahuz Poclavaga, ei saa käsitada tähtajalise lepinguna.

36 Nimelt on katseaja eesmärk peamiselt kontrollida töötaja võimekust ja oskusi, tähtajalist töölepingut kasutatakse aga siis, kui töölepingu või töösuhte lõpp on määratud objektiivsete tingimustega.

37 Igal juhul ei reguleeri direktiiv 1999/70 sellise katseaja kestust nagu seaduses 3/2012 käsitletud katseaeg.

38 Seega tuleb asuda seisukohale, et niisugune leping nagu Hispaania õiguses ette nähtud „ettevõtjate toetuseks sõlmitav tähtajatu tööleping" ei ole direktiivi 1999/70 kohaldamisalasse kuuluv tähtajaline tööleping.

39 Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitas oma taotluse põhjendustes ka teistele liidu õigusnormidele, mis tema sõnul annavad alust selleks, et käsitletav õiguslik olukord kuuluks liidu õiguse kohaldamisalasse.

40 Mis puutub ELTL artiklisse 151, milles on toodud liidu ja liikmesriikide eesmärgid sotsiaalpoliitika valdkonnas, siis see säte ei kehtesta töölepingute katseaegade suhtes ühtegi konkreetset kohustust. Samuti on see tööhõivepoliitika suuniste ja soovituste puhul, mille nõukogu võttis vastu ELTL artikli 148 alusel ja millele eelotsusetaotluse esitanud kohus viitas.

41 Selles osas tuleb meenutada, et Prantsuse „uusi töölevõtulepinguid" analüüsides leidis Euroopa Kohus, et kuigi töötajate kaitse töölepingu ülesütlemise korral on üks ELTL artiklis 151 määratud eesmärkide saavutamise vahenditest ning liidu seadusandja on selles valdkonnas vastavalt ELTL artikli 153 lõikes 2 sätestatud tingimustele pädev, ei kuulu olukorrad, mida ei ole reguleeritud nende artiklite alusel võetud meetmetega, liidu õiguse kohaldamisalasse (kohtumäärus Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, punkt 13).

42 Lisaks ei ole asjaolu, et ettevõtjate toetuseks sõlmitavat tähtajalist töölepingut võidakse rahastada struktuurifondidest, iseenesest piisav, et võiks asuda seisukohale, et põhikohtuasjas käsitletavas olukorras rakendatakse liidu õigust harta artikli 51 lõike 1 tähenduses.

43 Eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab oma taotluse põhjendustes ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni poolt 22. juunil 1982 Genfis vastu võetud konventsiooni nr 158, mis käsitleb töösuhete ülesütlemist, artikli 2.2 punktile b ja artiklile 4 ning Torinos 18. oktoobril 1961 allkirjastatud Euroopa sotsiaalhartale. Tuleb tõdeda, et Euroopa Kohus ei ole ELTL artikli 267 alusel pädev võtma seisukohta selliste rahvusvahelise õiguse sätete tõlgendamise küsimuses, mis seovad liikmesriike väljaspool liidu õigust (vt kohtuotsused Vandeweghe jt, 130/73, EU:C:1973:131, punkt 2; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, punkt 61; kohtumäärus Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, punkt 14, ja kohtuotsus Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, punkt 22).

44 Kõigist eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et põhikohtuasjas käsitletav olukord ei kuulu liidu õiguse kohaldamisalasse. Seetõttu ei ole Euroopa Kohus pädev eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele vastama.

Kohtukulud

45 Et põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kümnes koda) otsustab:

Euroopa Liidu Kohus ei ole pädev vastama Juzgado de lo Social nº 23 de Madridi (Hispaania) 4. märtsi 2014. aasta otsusega esitatud eelotsuse küsimustele.

Allkirjad