UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kymmenes jaosto)

5 päivänä helmikuuta 2015*

Ennakkoratkaisupyyntö — Euroopan unionin perusoikeuskirja — EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n puitesopimus määräaikaisesta työstä — Kansallinen säännöstö, jonka mukaan toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen sovelletaan yhden vuoden koeaikaa — Unionin oikeuden soveltamisen puuttuminen — Unionin tuomioistuimen toimivallan puuttuminen

Asiassa C-117/14,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Espanja) on esittänyt 4.3.2014 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 11.3.2014, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Grima Janet Nisttahuz Poclava

vastaan

Jose María Ariza Toledano,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kymmenes jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. Vajda sekä tuomarit A. Rosas (esittelevä tuomari) ja E. Juhász,

julkisasiamies: Y. Bot,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Espanjan hallitus, asiamiehenään A. Rubio González,

— Puolan hallitus, asiamiehenään B. Majczyna,

— Euroopan komissio, asiamiehinään J. Enegren ja R. Vidal Puig,

päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: espanja.

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 30 artiklan ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL L 175, s. 43) tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain Grima Janet Nisttahuz Poclava ja hänen työnantajansa Jose María Ariza Toledano ja joka koskee Nisttahuz Poclavan irtisanomista.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Perusoikeuskirjan 30 artiklassa, jossa vahvistetaan ”Suoja perusteettoman irtisanomisen yhteydessä”, määrätään seuraavaa:

”Jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti.”

4 Direktiivin 1999/70 1 artiklan mukaan ”tämän direktiivin tarkoituksena on panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä 18 päivänä maaliskuuta 1999 tehty, liitteenä oleva määräaikaista työtä koskeva puitesopimus”.

5 Direktiivin 1999/70 liitteenä on EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n puitesopimus määräaikaisesta työstä (jäljempänä puitesopimus). Puitesopimuksen 1 lausekkeessa määrätään seuraavaa:

”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.”

6 Puitesopimuksen 2 lausekkeen, jonka otsikkona on ”Soveltamisala”, 1 kohdassa määrätään seuraavaa:

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

7 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa, jonka otsikkona on ”Määritelmät”, määrätään seuraavaa:

”[Tässä sopimuksessa]

1. – – ’määräaikaisella työntekijällä’ tarkoitetaan henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättyminen määräytyy [objektiivisin] syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella.

– –”

8 Puitesopimuksen 5 lausekkeessa, jossa ovat kyseessä ”Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet”, määrätään seuraavaa:

”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) [objektiiviset] 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.”

Espanjan oikeus

Työoikeus

9 Työsuhdetta säännellään työntekijöiden asemasta annetun lain uudistetun version hyväksymisestä 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; BOE nro 75, 29.3.1995, s. 9654; jäljempänä työntekijöiden asemasta annettu laki).

10 Työntekijöiden asemasta annetun lain 14 §:ssä, jonka otsikko on ”Koeaika”, säädetään seuraavaa:

”1. Koeajasta voidaan sopia kirjallisesti, ellei sen kestoa koskevista työehtosopimuksissa mahdollisesti määritellyistä rajoituksista muuta johdu. Jos työehtosopimusta ei ole, koeajan kesto ei saa ylittää kuutta kuukautta sellaisten työntekijöiden osalta, joilla on keskiasteen koulutuksessa saatu tutkinto (técnicos titulados), eikä kahta kuukautta muiden työntekijöiden osalta. Alle 25 työntekijän yrityksissä koeaika ei saa ylittää kolmea kuukautta niiden työntekijöiden osalta, joilla ei ole keskiasteen koulutuksessa saatua tutkintoa.

Jos kyse on 15 §:ssä tarkoitetuista enintään kuudeksi kuukaudeksi tehtävistä määräaikaisista sopimuksista, koeaika ei saa ylittää yhtä kuukautta, jollei työehtosopimuksessa toisin määrätä.

_ _”

Yrittäjien tueksi tehtävä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

11 Työmarkkinoiden uudistamista koskevista kiireellisistä toimenpiteistä 6.7.2012 annetulla lailla 3/2012 (Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; BOE nro 162, 7.7.2012, s. 49113) on muutettu työlainsäädäntöä Espanjan kuningaskunnan kokeman talouskriisin seurauksena.

12 Toimenpiteinä ”toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten edistämiseksi ja muina toimenpiteinä työpaikkojen luomisen edistämiseksi” lain 3/2012 4 §:ssä säädetään ”yrittäjien tueksi tehtävästä toistaiseksi voimassa olevasta työsopimuksesta”. Kyseisen 4 §:n 1–3 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Vakaiden työsuhteiden helpottamiseksi samalla, kun edistetään yrittäjyyttä, alle 50 työntekijän yritykset voivat sopia tässä pykälässä säännellystä yrittäjien tueksi tehtävästä työsopimuksesta.

2. Sopimuksesta tehdään toistaiseksi voimassa oleva ja kokopäiväinen, ja se laaditaan kirjallisena siitä vahvistettavan mallin mukaisesti.

3. Sopimusta koskevaa oikeudellista järjestelmää ja siitä johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia säännellään pääsääntöisesti säännöksillä, joista säädetään 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella 1/1995 hyväksytyssä työntekijöiden asemasta annetun lain uudistetussa versiossa, ja toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia koskevien työehtosopimusten määräyksillä; ainoana poikkeuksena on työntekijöiden asemasta annetun lain 14 §:ssä mainittu koeajan pituus, joka on joka tapauksessa yksi vuosi. Koeaikaa ei saada määrätä silloin, kun työntekijä on jo aikaisemmin hoitanut yrityksessä samoja tehtäviä, riippumatta työsopimuksen yksityiskohtaisista säännöistä.”

13 Kyseisen 4 §:n 4 ja 5 momentissa säädetään, että yrittäjien tueksi tehtävään työsopimukseen liittyy verokannustimia ja avustuksia sosiaaliturvan alalla ja että tällaisen sopimuksen tekeminen työnvälitystoimistoon ilmoittautuneiden työttömien kanssa oikeuttaa eri vähennyksiin.

14 Lain 3/2012 4 §:n 6–8 momentissa säädetään seuraavaa:

”6. Tässä pykälässä tarkoitettua yrittäjien tueksi tehtävää toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta ei voi tehdä yritys, joka sopimuksen tekemistä edeltävänä kuutena kuukautena on päättänyt laittomista irtisanomisista. – –

7. Yrittäjien tueksi tehtävään toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen liittyvien kannustimien soveltamiseksi yrityksen on pysytettävä asianomaisen työntekijän työsuhde vähintään kolme vuotta työsuhteen alkamispäivästä. Lisäksi sen on pysytettävä työllisyystaso, joka yrityksessä on saavutettu yrittäjien tueksi tehtävillä toistaiseksi voimassa olevilla sopimuksilla, vähintään vuoden ajan tällaisen sopimuksen tekemisestä. Jos näitä velvoitteita ei noudateta, kannustimet on palautettava.

– –

8. Tämän pykälän säännösten soveltamiseksi otetaan huomioon työntekijöiden määrä yrityksessä työhönoton hetkellä.”

15 Ajanjakso, jona tällaisia työsuhteita voidaan tehdä, määritellään lain 3/2012 yhdeksännen siirtymäsäännöksen 2 momentissa seuraavasti:

”Yhdeksäs siirtymäsäännös. Koulutusta ja oppisopimuskoulutusta koskevien sopimusten sekä yrittäjien tueksi tehtävien toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten tekeminen suhteessa työttömyysasteeseen.

– –

2. Tämän lain 4 §:ssä tarkoitettuja yrittäjien tueksi tehtäviä toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia voidaan tehdä, kunnes työttömyysaste Espanjassa on alle 15 prosenttia.”

Pääasian tosiseikat ja ennakkoratkaisukysymykset

16 Grima Janet Nisttahuz Poclava, joka on Bolivian kansalainen, työskenteli kokkina hotelli- ja ravintola-alan yrityksessä nimeltä Taberna del Marqués. Hänen kokopäiväinen työsopimuksensa tehtiin 16.1.2013. Sopimus kuului yrittäjien tueksi tehtävien toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten luokkaan.

17 Sopimuksen toisen sopimuslausekkeen mukaan Nisttahuz Poclavan koeaika on joka tapauksessa vuoden pituinen. Sen 11. sopimuslausekkeen mukaan sopimus voi saada yhteisrahoitusta Euroopan sosiaalirahastosta. Hotelli- ja ravintola-alan työehtosopimusta sovelletaan kaikkiin niihin seikkoihin, joita ei säännellä työsopimuksen määräyksillä.

18 Nisttahuz Poclavalle ilmoitettiin 31.5.2013 päivätyllä kirjeellä, ettei hän enää kuulunut yritykseen mainitusta päivästä alkaen, koska hän ei ollut läpäissyt koeaikaansa.

19 Nisttahuz Poclava nosti 2.7.2013 työnantajaansa vastaan Juzgado de lo Social nº 23 de Madridissa kanteen, jolla hän vaati irtisanomisensa toteamista laittomaksi ja työnantajansa velvoittamista joko ottamaan hänet takaisin työhön niillä samoilla ehdoilla, jotka olivat voimassa ennen työsopimuksen päättämistä, tai maksamaan hänelle 33 päivän palkkaa vastaavan korvauksen kultakin palvelusvuodelta.

20 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että lain 3/2012 4 §:n 3 momentissa säädetty koeajan pituus ei vastaa Espanjan oikeudessa tavanomaisesti säädettyä koeajan pituutta eikä liity työhön otettavan henkilön ammatilliseen profiiliin. Mainitussa säännöksessä otetaan käyttöön epätyypillinen vuoden pituinen määräaikainen sopimus, joka voi muuttua toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi koeajan päätyttyä. Koeaikana työntekijällä ei myöskään ole oikeudellista suojaa mahdolliselta irtisanomiselta varsinkaan siltä osin kuin kyse on irtisanomisen muodosta, syistä ja tuomioistuinvalvonnasta, jota siihen voidaan kohdistaa.

21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lisäksi, että lailla 3/2012 on tarkoitus helpottaa työllistymistä, ja se kuuluu Euroopan unionin työllisyyspolitiikkaa koskevien päätösten ja suositusten perusteella toteutettuihin työlainsäädännön uudistuksiin.

22 Tätä koskevien unionin päätösten ja suositusten osalta kyseinen tuomioistuin mainitsee SEUT 148 artiklan, jossa määrätään työllisyyttä koskevista suuntaviivoista, SEUT 151 artiklan, jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista 15.7.2008 tehdyn neuvoston päätöksen 2008/618/EY (EUVL L 198, s. 47), Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle 18.4.2012 annetun komission tiedonannon, jonka otsikkona on ”Tavoitteena työllistävä elpyminen” (COM(2012) 173 final), jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista 21.10.2010 annetun neuvoston päätöksen 2010/707/EU (EUVL L 308, s. 46), Espanjan vuoden 2011 kansallisesta uudistusohjelmasta sekä vuosia 2011–2014 koskevaa Espanjan tarkistettua vakausohjelmaa koskevan neuvoston lausunnon antamisesta 12.7.2011 annetun neuvoston suosituksen (EUVL C 212, s. 1) sekä Espanjan vuoden 2012 kansallisesta uudistusohjelmasta sekä samassa yhteydessä annettavan Espanjan vuosien 2012–2015 vakausohjelmaa koskevan neuvoston lausunnon antamisesta 10.7.2012 annetun neuvoston suosituksen (EUVL C 219, s. 81).

23 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan yrittäjien tueksi tehtävä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on vastoin perusoikeuskirjan 30 artiklaa, Kansainvälisen työjärjestön 22.6.1982 Genevessä antaman palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen (nro 158) 2 artiklan 2 kappaleen b kohtaa ja 4 artiklaa, 18.10.1961 Torinossa allekirjoitettua Euroopan sosiaalista peruskirjaa – rikkominen ilmenee 23.5.2012 tehdystä Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean päätöksestä, joka koskee samankaltaista kreikkalaista sopimusta – sekä direktiiviä 1999/70.

24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa erityisesti kyseisestä direktiivistä, että laki 3/2012 on vastoin direktiivin tavoitteita eli määräaikaisella sopimuksella palvelukseen otettavien työntekijöiden syrjinnän kieltoa ja sellaisten väärinkäytösten ehkäisemistä, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai -suhteiden käytöstä. Kyseisen tuomioistuimen mukaan laki merkitsee syrjintää tällaisia työsopimuksia tai -suhteita solmineiden työntekijöiden ja niiden työntekijöiden välillä, joilla on tavanomainen määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, näiden työsopimusten tai -suhteiden toteuttamisen ensimmäisen vuoden aikana siltä osin kuin ensin mainituille ei ole säädetty maksettavaksi minkäänlaista korvausta, jos työsuhde päätetään ennenaikaisesti. Lisäksi sen mielestä kyseisessä laissa otetaan direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen vastaisesti käyttöön uusi virtuaalisesti määräaikainen sopimus, jossa määrätään työntekijöiden, joihin sitä sovelletaan, kannalta epäedullisemmista työehdoista.

25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii, onko sellainen kansallinen säännöstö vastoin unionin oikeutta, jossa on kyse sellaisen työsopimuksen käyttöönotosta ja sääntelystä, joka sisältää vuoden pituisen koeajan ja jossa lisäksi työmarkkinaosapuolilta viedään mahdollisuus säännellä työehtosopimuksin kyseiseen työsopimukseen sovellettavaa koeaikaa. Se kysyy myös, sopiiko tällainen koeaika, jonka kuluessa työsopimus saadaan vapaasti irtisanoa, yhteen perusoikeuskirjan 30 artiklassa taatun perusoikeuden kanssa.

26 Tässä tilanteessa Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko kansallinen säännöstö, jossa säädetään yrittäjien tueksi tehtävään toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen sovellettavasta yhden vuoden koeajasta, jonka aikana työntekijä saadaan irtisanoa vapaasti, ristiriidassa unionin oikeuden kanssa ja sopusoinnussa perusoikeuskirjan 30 artiklassa taatun perusoikeuden kanssa?

2) Onko yrittäjien tueksi tehtävään toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen sovellettava yhden vuoden koeaika ristiriidassa direktiivin 1999/70/EY tavoitteiden ja säännösten [ja siten puitesopimuksen 1 ja 3 lausekkeen] kanssa?”

Unionin tuomioistuimen toimivalta

27 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksillään, jotka on tutkittava yhdessä, unionin tuomioistuimelta pääasiallisesti sitä, onko perusoikeuskirjan 30 artiklaa ja direktiiviä 1999/70 sekä erityisesti puitesopimuksen 1 ja 3 lauseketta tulkittava siten, että nämä määräykset ja säännökset ovat esteenä Espanjan lainsäädännön kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa on kyse yrittäjien tueksi tehtävän toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen käyttöönotosta ja sääntelystä ja jossa säädetään yhden vuoden koeajasta.

28 On muistutettava, että perusoikeuskirjan soveltamisala määritellään jäsenvaltioiden toimenpiteiden osalta perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa, jonka mukaan perusoikeuskirjan määräykset koskevat jäsenvaltioita ainoastaan silloin, kun ne soveltavat unionin oikeutta.

29 Unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä nimittäin ilmenee pääasiallisesti, että unionin oikeusjärjestyksessä taattuja perusoikeuksia voidaan soveltaa kaikkiin unionin oikeudessa säänneltyihin tilanteisiin eikä muihin tilanteisiin (tuomio Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, 19 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Niinpä on tutkittava, onko yrittäjien tueksi tehtävän toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen käyttöönottoa ja sääntelyä koskevassa Espanjan lainsäädännössä kyse unionin oikeuden soveltamisesta.

31 Kuten Espanjan hallitus ja Euroopan komissio ovat muistuttaneet, direktiiviä 1999/70 ja puitesopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, jotka toteuttavat suorituksia, joista maksetaan palkkaa näiden työntekijöiden ja heidän työnantajansa välisen määräaikaisen työsuhteen perusteella (tuomio Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, 28 kohta; tuomio Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, 40 kohta ja tuomio Valenza ym., C-302/11–C-305/11, EU:C:2012:646, 33 kohta).

32 Puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohdan mukaan puitesopimusta sovelletaan määräaikaisiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai työsuhde, sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä.

33 Puitesopimuksen 3 lausekkeessa esitettyjen määritelmien mukaan ”määräaikaisella työntekijällä” tarkoitetaan ”henkilöä, jolla on suoraan työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus tai solmittu työsuhde, jonka päättyminen määräytyy [objektiivisin] syin, esimerkiksi tietyn päivämäärän umpeutumisen, tietyn tehtävän loppuun saattamisen tai tietyn tapahtuman ilmaantumisen perusteella”.

34 Ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että lain 3/2012 4 §:n 2 momentin mukaan ”sopimuksesta tehdään toistaiseksi voimassa oleva”. Lain 3/2012 4 §:n 3 momentissa säädetään, että sopimusta säännellään työntekijöiden asemasta annetun lain säännöksillä ja toistaiseksi voimassa oleviin sopimuksiin sovellettavilla työehtosopimuksilla; tästä on ainoana poikkeuksena koeajan pituus.

35 Puitesopimuksen 3 lausekkeeseen sisältyvästä määräaikaisen työntekijän määritelmästä ja pääasiassa sovellettavasta kansallisesta lainsäädännöstä ilmenee, ettei Nisttahuz Poclavalla olevan kaltaista työsopimusta voida pitää määräaikaisena sopimuksena.

36 Koeajan keskeisenä tarkoituksena nimittäin on selvittää työntekijän pätevyys ja taidot, kun taas määräaikaista työsopimusta käytetään silloin, kun työsopimuksen tai työsuhteen päättyminen määräytyy objektiivisin syin.

37 Joka tapauksessa on niin, ettei laissa 3/2012 mainitun kaltaisen koeajan kestoa säännellä direktiivissä 1999/70.

38 Niinpä on katsottava, että yrittäjien tueksi tehtävän toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, josta Espanjan oikeudessa säädetään, kaltainen sopimus ei ole sellainen määräaikainen sopimus, joka kuuluisi direktiivin 1999/70 soveltamisalaan.

39 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on ennakkoratkaisupyyntönsä perusteluissa viitannut muihin unionin oikeuden määräyksiin, joiden perusteella se katsoo, että kyseessä oleva oikeudellinen tilanne kuuluu unionin oikeuden soveltamisalaan.

40 SEUT 151 artiklasta, jossa esitetään unionin ja jäsenvaltioiden sosiaalipoliittiset tavoitteet, on todettava, ettei siinä määrätä mistään erityisestä velvollisuudesta työsopimuksiin sisältyvien koeaikojen osalta. Sama pätee neuvoston SEUT 148 artiklan nojalla antamiin työllisyyspolitiikkaa koskeviin suuntaviivoihin ja suosituksiin, joihin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa.

41 Tässä yhteydessä on muistutettava, että käsitellessään ranskalaista ”contrat nouvelles embauches” -sopimusmallia (sopimus uusista työsuhteista työllisyyden edistämiseksi) unionin tuomioistuin katsoi, että vaikka työntekijöiden suoja työsopimuksen irtisanomisen tilanteessa on yksi keinoista saavuttaa SEUT 151 artiklassa asetetut tavoitteet ja vaikka unionin lainsäätäjä on toimivaltainen tällä alalla, SEUT 153 artiklan 2 kohdassa vahvistettujen edellytysten mukaan tilanteet, jotka eivät ole olleet mainittujen artiklojen nojalla toteutettavien toimenpiteiden kohteena, eivät kuulu unionin oikeuden soveltamisalaan (määräys Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, 13 kohta).

42 Myöskään se, että yrittäjien tueksi tehtävä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voi mahdollisesti saada rahoitusta rakennerahastoista, ei sinällään riitä päätelmään, jonka mukaan pääasiassa kyseessä oleva tilanne merkitsee perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua unionin oikeuden soveltamista.

43 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin viittaa ennakkoratkaisupyyntönsä perusteluissa myös Kansainvälisen työjärjestön 22.6.1982 Genevessä antaman palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen (nro 158) 2 artiklan 2 kappaleen b kohtaan ja 4 artiklaan sekä 18.10.1961 Torinossa allekirjoitettuun Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan. On todettava, ettei unionin tuomioistuin ole SEUT 267 artiklan nojalla toimivaltainen antamaan ratkaisua kansainvälisen oikeuden sellaisten oikeussääntöjen tulkinnasta, jotka velvoittavat jäsenvaltioita mutta jäävät unionin oikeuden soveltamisalan ulkopuolelle (ks. tuomio Vandeweghe ym., 130/73, EU:C:1973:131, 2 kohta; tuomio TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, 61 kohta; määräys Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, 14 kohta ja tuomio Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, 22 kohta).

44 Kaikesta edellä esitetystä ilmenee, ettei pääasiassa kyseessä oleva tilanne kuulu unionin oikeuden soveltamisalaan. Niinpä unionin tuomioistuin ei ole toimivaltainen vastaamaan ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin.

Oikeudenkäyntikulut

45 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kymmenes jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Unionin tuomioistuin ei ole toimivaltainen vastaamaan Juzgado de lo Social nº 23 de Madridin (Espanja) 4.3.2014 tekemällään päätöksellä esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin.

Allekirjoitukset