JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
19 päivänä kesäkuuta 2008 [1]

I Johdanto

1. Tanskan Højesteret (korkein oikeus) pyytää yhteisöjen tuomioistuimelta tulkintaa direktiivin 91/533/ETY [2] 8 artiklasta työoikeudellisessa riita-asiassa, jossa kantaja Ruben Andersen väittää, ettei häneen voida soveltaa direktiivin täytäntöönpanemiseksi tehtyä kollektiivisopimusta, joka olisi hänelle haitallinen, sillä sen mukaan – kansallisesta lainsäädännöstä poiketen – työnantaja voi asianmukaisen huomautuksen jälkeen korjata virheellisen työhönottoasiakirjan.

2. Kansallinen tuomioistuin haluaa tässä vaiheessa tietää, onko työntekijän oltava järjestäytynyt, jotta häneen voitaisiin soveltaa direktiivin täytäntöönpanemiseksi tehtyä kollektiivisopimusta. Tätä seikkaa käsitellään kahdessa ensimmäisessä ennakkoratkaisukysymyksessä.

3. Andersen vetoaa myös työsuhteensa oletettuun ”tilapäiseen” luonteeseen, joka vapauttaisi hänet direktiivissä tarkoitetusta velvollisuudesta tehdä huomautus työnantajalle. Kansallinen tuomioistuin on epävarma direktiivin 8 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa käytetyn ilmauksen ”tilapäinen työsopimus tai työsuhde” merkityksestä, sillä kyseinen käsite ei ole aiemmin esiintynyt missään yhteisön säädöksessä, ja se kysyy kolmanneksi, viitataanko sillä kaikkiin määräaikaisiin työsuhteisiin vai pelkästään lyhytkestoisiin työsuhteisiin.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A *Yhteisön lainsäädäntö*

4. Direktiivillä 91/533 pannaan täytäntöön sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan [3] 9 ja 17 kohta, ja sen tarkoituksena on yhdenmukaistaa Euroopan unionin

1 – Alkuperäinen kieli: espanja.

2 – Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14.10.1991 annettu neuvoston direktiivi (EYVL L 288, s. 32–35).

3 – Peruskirja hyväksyttiin Strasbourgin Eurooppa-neuvostossa 9.12.1989.

tasolla eräissä jäsenvaltioissa jo vahvistettu velvoite asettaa työsuhteille tiettyjä muodollisia vaatimuksia, jotta palkattuja työntekijöitä voidaan suojella mahdollisia oikeuksien loukkauksia vastaan (johdanto-osan toinen ja kuudes perustelukappale). Sillä siis pyritään poistamaan kansallisten lainsäädäntöjen väliset erot, jotka koskevat työsopimuksen tai työsuhteen pääkohdista ilmoittamista.

5. Direktiiviä sovelletaan sen 1 artiklan mukaan ”jokaiseen palkattuun työntekijään, jolla on – – työsopimus tai työsuhde” (1 kohta), vaikka jäsenvaltiot voivatkin olla soveltamatta sitä seuraavissa tapauksissa: a) työsopimus tai työsuhde kestää kokonaisuudessaan enintään yhden kuukauden, ja/tai työntekijän viikoittainen työaika on enintään kahdeksan tuntia tai b) työsopimus tai työsuhde on luonteeltaan satunnainen, ja sen soveltamatta jättäminen on objektiivisesti harkiten oikeutettua.

6. Työnantaja on 2 artiklan mukaan velvollinen antamaan työntekijän tietoon ”työsopimuksen tai työsuhteen olennaiset kohdat” (1 kohta), joihin kuuluu sen arvioitu kesto, jos työsopimus tai työsuhde on tilapäinen (2 kohdan e alakohta). Tämä ilmoitus tehdään kirjallisesti jollakin direktiivin 3 artiklassa säädetyistä tavoista.

7. Direktiivin 8 artiklassa, johon ennakkoratkaisukysymykset keskittyvät, säädetään direktiivissä annettujen oikeuksien puolustamisesta ja velvoitetaan jäsenvaltiot takaamaan yksityisille oikeuksien käyttäminen tuomioistuimessa (1 kohta). Saman artiklan 2 kohdassa säädetään, että näiden oikaisutoimenpiteiden edellytyksenä on, että työntekijä on tehnyt huomautuksen työnantajalle eikä työnantaja ole 15 päivän kuluessa vastannut huomautukseen. Tätä ei kuitenkaan edellytetä ulkomailla työskenteleviltä, työntekijöiltä, joilla on ”tilapäinen työsopimus tai työsuhde”, eikä työntekijöiltä, joita kollektiivisopimus ei koske.

8. Jäsenvaltioiden piti direktiivin 9 artiklan nojalla saattaa voimaan direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 30.6.1993 tai taata ”viimeistään kyseisenä päivänä”, että työnantajien ja työntekijöiden edustajat ”tekevät sopimuksia” asiaankuuluvien toimenpiteiden soveltamisesta. Jäsenvaltiot toteuttavat tarpeelliset toimenpiteet, jotta direktiivissä tavoiteltu lopputulos voidaan taata joka tilanteessa.

B *Tanskan lainsäädäntö*

9. Tanskan oikeusjärjestyksessä on direktiivin 91/533 9 artiklan soveltamiseksi valittu nämä kaksi lähestymistapaa: siellä on annettu laki

työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsuhteessa sovellettavista ehdoista, [4] mutta siellä on myös tehty kollektiivisopimuksia useilla sektoreilla.

a) Työhönottotodistuksesta annettu Tanskan laki

10. Palkattu työntekijä voi työhönottotodistuksesta annetun Tanskan lain nojalla kääntyä välittömästi tuomioistuimen puoleen tekemättä ensin huomautusta työnantajalle.

11. Lain 1 §:n 3 momentissa säädetään, että laki on luonteeltaan vain toissijainen ja että ensisijaisesti sovelletaan kollektiivisopimusta, jossa työnantaja velvoitetaan ilmoittamaan palkatulle työntekijälle työsuhteesta, kunhan kollektiivisopimus sisältää määräyksiä, jotka vastaavat direktiivin 91/533 säännöksiä.

b) KTO-sopimus

12. Niihin kollektiivisopimuksiin, joilla edellä mainittu direktiivi on pantu täytäntöön Tanskan oikeusjärjestyksessä, lukeutuu Amtsrådsforeningenin (maakuntien liitto), Kommunernes Landsforeningin (kuntaliitto), Kööpenhaminan ja Frederiksbergin kuntien sekä Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatten (kunnallisten virkamiesten ja sopimustyöntekijöiden ammattiliitto) välillä 9.6.1993 allekirjoitettu kollektiivisopimus (jäljempänä KTO-sopimus). Højesteretin mukaan tätä kollektiivisopimusta sovelletaan Tanskan kunnissa kaikkiin niiden työntekijöihin riippumatta siitä, ovatko he järjestäytyneitä. [5]

13. KTO-sopimuksessa määrätään, että jos kuntatyönantaja ei anna ajoissa lakisääteistä työhönottotodistusta tai jos se toimittaa puutteellisen tai virheellisen asiakirjan, se voi laatia todistuksen uudelleen 15 päivän kuluessa siitä, kun työntekijä on tehnyt huomautuksen. Ellei se tee näin, työntekijä voi oikeuksiensa toteuttamiseksi kääntyä tuomioistuimen puoleen.

4 – 11.5.1994 annetulla lailla nro 385 (Antsættelsesbevislov, jäljempänä työhönottotodistuksesta annettu Tanskan laki) hyväksytty muutettu teksti.

5 – Tanskan hallituksen ja Kommunernes Landsforeningin edustajat vahvistivat tämän seikan suullisessa käsittelyssä.

III Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

14. Ruben Andersen aktivoitiin toimeentulotuen saajana yksilölliseen työharjoitteluun Skælskør Kommunen (jäljempänä Skælskørin kunta) palveluksessa viitenä eri ajanjaksona. Hän allekirjoitti viisi työsopimusta, joiden kesto vaihteli yhdestä kuukaudesta 12 kuukauteen, mutta yksikään työsuhde ei asianosaisen toistuvien poissaolojen vuoksi kestänyt kuukautta pidempään.

15. Andersen sai kustakin työsuhteesta työhönottoasiakirjan, joka ei täyttänyt direktiivin 91/533 2 artiklan 2 kohdan vaatimuksia. Ilmoitettuaan kunnalle tästä seikasta hän sai 15 päivän kuluessa uudet, asianmukaisesti korjatut asiakirjat.

16. Andersen kuitenkin katsoi, ettei häneen sovelleta KTO-sopimusta,[6] joten hän vetosi työhönottotodistuksesta annettuun Tanskan lakiin ja nosti suoraan kanteen saadakseen korvauksen. Laissa ei vaadita edeltävän huomautuksen tekemistä työnantajalle, toisin kuin KTO-sopimuksessa, joten Skælskørin kunnan oikaisu ei kantajan mukaan ollut pätevä.

17. Kanne hylättiin ensimmäisessä oikeusasteessa, mutta Andersen valitti Højesteretiin, jonka mielestä riita-asian ratkaisu edellyttää direktiivin 91/533 tulkintaa ja joka on EY 234 artiklan nojalla esittänyt yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat kolme ennakkoratkaisukysymystä:

”1) Merkitseekö – – direktiivin 91/533/ETY 8 artiklan 1 kohta sitä, että kollektiivisopimusta, jolla on tarkoitus panna täytäntöön direktiivin säännökset, ei voida soveltaa työntekijään, joka ei ole sopimuspuolena olevan järjestön jäsen?

2) Mikäli ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi, merkitseekö direktiivin 8 artiklan 2 kohdan ilmaisu ’työntekijät, joiden työsuhdetta kollektiivisopimus tai kollektiivisopimukset eivät koske’, sitä, että kollektiivisopimuksen määräyksiä, jotka koskevat velvollisuutta tehdä työnantajalle ensin huomautus, ei

6 – Andersenin asianajaja ei suullisen käsittelyn aikana asettanut kyseenalaiseksi mahdollisuutta ulottaa kollektiivisopimus koskemaan järjestäytymättömiä työntekijöitä, vaikka hän totesi myös, että kyseistä kollektiivisopimusta ei pidä soveltaa käsiteltävänä olevassa tapauksessa siksi, ettei siinä ole määrätty seuraamuksista. Hän totesi myös, ettei KTO-sopimuksella ollut hänen mielestään pantu direktiiviä virheellisesti täytäntöön.

voida soveltaa työntekijään, joka ei ole sopimuspuolena olevan järjestön jäsen?

3) Tarkoitetaanko direktiivin 8 artiklan 2 kohdan ilmauksilla 'tilapäinen työsopimus' ja 'tilapäinen työsuhde' lyhytkestoisia työsuhteita vai jotain muuta, esimerkiksi kaikkia määräaikaisia työsuhteita? Millä perusteilla on ensiksi mainitussa tapauksessa ratkaistava, onko työsuhde tilapäinen (lyhytkestoinen)?"

IV Asian käsittelyn vaiheet yhteisöjen tuomioistuimessa

18. Ennakkoratkaisupyyntö kirjattiin saapuneeksi yhteisöjen tuomioistuimeen 3.7.2007.

19. Pääasian asianosaiset, komissio sekä Italian ja Ruotsin hallitukset ovat esittäneet kirjalliset huomautukset.

20. Ruben Andersenin, Kommunernes Landsforeningin, Tanskan kuningaskunnan ja komission edustajat esittivät suulliset huomautuksensa 15.5.2008 pidetyssä suullisessa käsittelyssä.

V Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

A *Ensimmäinen kysymys*

21. Højesteret haluaa ensimmäisellä ennakkoratkaisukysymyksellä selvittää, sovelletaanko kollektiivisopimusta, jolla on tarkoitus panna täytäntöön direktiivi 91/533, kyseisen yhteisön säädöksen 8 artiklan 1 kohdan mukaan ainoastaan työntekijöihin, jotka ovat sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäseniä.

22. Kaikki tässä ennakkoratkaisuasiassa huomautuksia esittäneet tahot ehdottavat, että kysymykseen vastattaisiin kieltävästi. Jäsenvaltioiden on kyseisen artiklan 1 kohdan mukaan kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava aiheelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että asianosaiset voivat hakea oikeudellista suojaa. Mainitussa yhteisön säädöksessä ei täsmennetä, minkä oikeudellisen instrumentin avulla tuo tavoite on saavutettava.

23. EY 137 artiklan 3 kohdan mukaisesti jäsenvaltiot voivat direktiivin 91/533 9 artiklan nojalla valita, miten ne panevat direktiivin täytäntöön: ne voivat joko panna direktiivin täytäntöön suoraan antamalla tarvittavat lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, tai ne voivat jättää sopimusten tekemisen työnantajien ja työntekijöiden edustajien käsiin. [7]

24. Oikeuskäytännössä on useaan otteeseen tarkasteltu tällaista mahdollisuutta ”siirtää” yhteisön säädösten täytäntöönpano työntekijöiden ja työnantajien valtuuttamien tahojen tehtäväksi. [8] Yhteisöjen tuomioistuin on erityisesti korostanut, ettei tämä mahdollisuus vapauta jäsenvaltiota velvollisuudesta asianmukaisin laein, asetuksin tai hallinnollisin määräyksin varmistaa, että direktiivissä säädetty suoja taataan täysimääräisesti kaikille työntekijöille, ja se on täsmentänyt, että kun direktiivi on saatettu osaksi kansallista oikeusjärjestystä samanaikaisesti lailla ja yhdellä tai useammalla kollektiivisopimuksella, tätä ”valtiollista takuuta” edellytetään aina, kun tehokasta suojaa ei ole syystä tai toisesta toteutettu muulla tavoin.

25. Mikään ei siis estä panemasta direktiiviä täytäntöön työehtosopimuksella, kunhan jäsenvaltio sitoutuu siihen, että kaikki ne, joita direktiivi koskee, voivat vedota sen säännöksistä johdettuihin etuihin kollektiivisopimuksen tai toissijaisen kansallisen säädöksen kautta.

26. Direktiivissä ei myöskään rajoiteta mahdollisten kollektiivisopimusten tai kansallisten soveltamissäädösten henkilöllistä soveltamisalaa eikä kielletä ulottamasta tällaista kollektiivisopimusta koskemaan työntekijöitä, jotka eivät ole sopimuspuolina olevien ammattiliittojen jäseniä.

27. Oikeuskäytännöstä ei liioin voida päätellä, että yhteisön oikeusjärjestyksessä evättäisiin sopimusperusteinen suoja järjestäytymättömiltä työntekijöiltä. Edellä mainituissa tapauksissa mainitaankin erikseen useita tapauksia, joissa on käytettävä ”valtiollista takuuta” (soveltamislailla saatua takuuta): takuuta edellytetään ”*silloin, kun asianomaiset työntekijät eivät kuulu ammattiyhdistykseen,* kun ei ole olemassa kyseistä alaa koskevaa työehtosopimusta tai kun työehtosopimus ei täysin takaa samapalkkaisuusperiaatetta”.

28. Yhteisöjen tuomioistuin muistutti tältä osin, että kunkin jäsenvaltion on viime kädessä taattava, ettei mikään ryhmä jää direktiivin tarjoaman suojan ulkopuolelle, ja se luetteli muutamia esimerkkejä tilanteista, joissa työntekijällä ei ollut muita suojakeinoja

7 – Direktiivin johdanto-osan viimeisessä perustelukappaleessa on samansisältöinen säännös.

8 – Asia 143/83, komissio v. Tanska, tuomio 30.1.1985 (Kok. 1985, s. 427, Kok. Ep. VIII, s. 31); asia 215/83, komissio v. Belgia, tuomio 28.3.1985 (Kok. 1985, s. 1039); asia 235/84, komissio v. Italia, tuomio 10.7.1986 (Kok. 1986, s. 2291) ja asia C-187/98, komissio v. Kreikka, tuomio 28.10.1999 (Kok. 1999, s. I-7713).

kuin laissa säädetyt. Tästä on kyse silloin, kun kollektiivisopimusta ei ole, kun olemassa oleva kollektiivisopimus ei sisällä kaikkia direktiivissä vahvistettuja oikeuksia tai kun sitä ei sovelleta alan tiettyyn työntekijäryhmään, kuten järjestäytymättömiin työntekijöihin.

29. Kollektiivisopimusten sitovuus ja täsmällinen ulottuvuus on siten määritettävä kussakin oikeusjärjestyksessä. Yhteisön lainsäätäjä on logiikkaa noudattaen vahvistanut tämän, sillä hyvin erilaisten kollektiivisopimusneuvottelumallien olemassaolo unionissa mitä suurimmassa määrin estää antamasta muuta kuin kansallisen lainsäädännön mukaista ratkaisua. [9]

30. Yhdistynyt kuningaskunta on tunnettu poikkeus, koska siellä kollektiivisopimuksilta puuttuu kaikenlainen normatiivinen ja jopa sopimusoikeudellinen voima, [10] mutta useimmissa Euroopan unionin maissa pätee edelleenkin Carneluttin kuuluisa lausahdus: kollektiivisopimus on risteymä, jolla on lain sielu ja sopimuksen ruumis. [11]

31. Näiden sopimusten tehokkuudessa ja etenkin mahdollisuuksissa ulottaa ne muihin kuin sopimuspuoliin (esimerkiksi työntekijöihin, jotka eivät ole sopimuspuolina olevien ammattiliittojen jäseniä tai jotka kuuluvat järjestöihin, jotka eivät osallistuneet neuvotteluihin) on varsin suuria eroja. Tällainen soveltamisalan laajentaminen kielletään täysin joissakin jäsenvaltioissa, kun taas muualla se voidaan toteuttaa erilaisin mekanismein (hallinto- tai tuomioistuinpäätöksellä, jäsenyyden kautta tai automaattisesti allekirjoittajien suuren edustavuuden perusteella). [12]

32. Jos järjestäytymättömät työntekijät eivät voi – kuten asia on joissakin jäsenvaltioissa – vedota kollektiivisopimukseen, sovelletaan samasta asiasta annettua valtiollista oikeusnormia; muussa tapauksessa soveltamislaki vaikuttaa vain toissijaisesti. Tästä näyttää olevan kyse nyt esillä olevassa ennakkoratkaisuasiassa, [13] vaikka kansallisen tuomioistuimen onkin selvitettävä kyseinen seikka.

9 – Kuten Díez-Picazo osuvasti toteaa, oikeusnormien tai oikeuslähteiden alkuperä heijastaa yhteiskunnassa vallitsevaa vallanjakoa, ”mikä on yhtäältä erityisesti poliittinen ongelma ja toisaalta sosiaalinen kysymys” (Díez-Picazo y Ponce de León, L. M., *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho*, 3. painos, Ariel, 1993, s. 136).

10 – Deakin ja Morris toteavat tältä osin, että kollektiivisopimuksen normatiivisen vaikutuksen perusta on yksittäisen työsopimuksen tasolla, sillä ensiksi mainitulta puuttuu ”sääntelyvaikutus”, joka sille annetaan muissa järjestelmissä (Deakin, S. ja Morris, G., *Labour Law*, 2. painos, Butterworths, 1998, s. 261). Pitt toteaa vastaavasti, että Yhdistyneen kuningaskunnan työmarkkinasuhteiden tällainen erityispiirre on Euroopan tasolla miltei ainutlaatuinen, mikä toisinaan aiheuttaa direktiivien täytäntöönpanoon liittyviä ongelmia (Pitt, G., *Employment Law*, 5. painos, Thomson-Sweet & Maxwell, 2004, s. 120).

11 – Carnelutti, F., *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1927, s. 108.

12 – Vertaileva analyysi kollektiivisopimusten oikeusasemasta ja niiden laajentamismahdollisuuksista 27 jäsenvaltiossa sisältyy komission toteuttamaan ja pääasian vastaajan tuomioistuimelle toimittamaan tutkimukseen nimeltä *Industrial Relations in Europe 2006* (*Table 2.1: Normative function of collective bargaining: legal status and extension procedures as examples*).

13 – Työhönottotodistuksesta annetun Tanskan lain 1 §:n 3 momentissa todetaan, että kyseinen laki on luonteeltaan toissijainen direktiivin 91/533 panemiseksi täytäntöön tehtyihin kollektiivisopimuksiin nähden; kuten Højesteret toteaa, em. KTO-sopimusta sovelletaan kaikkiin kunnallisiin työntekijöihin, olivatpa nämä sitten järjestäytyneitä tai eivät.

33. Näin ollen jäsenvaltiot voivat direktiivin 91/533 8 artiklan 1 kohdan nojalla ulottaa kollektiivisopimuksen, jolla on tarkoitus panna direktiivi täytäntöön, koskemaan työntekijää, joka ei ole sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen. Jos työntekijään – olipa hän järjestäytynyt tai ei – sovellettaisiin kollektiivisopimusta, jolla direktiivi on asianmukaisesti pantu täytäntöön, sen soveltaminen periaatteessa estäisi soveltamasta toissijaista kansallista lakia.

B *Toinen kysymys*

34. Jäsenvaltiot voivat direktiivin 8 artiklan 2 kohdan nojalla asettaa ehdoksi sille, että direktiivissä tunnustetuille oikeuksille haetaan oikeussuojaa tuomioistuimessa, edeltävän muodollisuuden, johon sisältyy se, että työnantajalle annetaan 15 päivää aikaa vastata asianomaisen työntekijän tekemään huomautukseen. Kyseisen 2 kohdan toisessa alakohdassa mainitaan kuitenkin kolme poikkeusta, eli huomautusta ei edellytetä, jos kyse on ulkomailla työskentelevistä, työntekijöistä, joilla on ”tilapäinen työsopimus tai työsuhde” tai työntekijöistä, ”joiden työsuhdetta kollektiivisopimus tai kollektiivisopimukset eivät koske”. Kansallinen tuomioistuin pyytää täsmentämään näiden poikkeusten laajuutta ja merkitystä.

35. Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen yhteydessä esittämäni huomiot pätevät osin myös toiseen ennakkoratkaisukysymykseen. Højesteret kysyy nyt, vapauttaako direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan ilmaisu ”työntekijät, joiden työsuhdetta kollektiivisopimus tai kollektiivisopimukset eivät koske”, huomautuksen tekemistä koskevasta velvollisuudesta työntekijän, joka ei ole sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen.

36. Vastauksen on mielestäni oltava kieltävä, sillä direktiivin 8 artiklan 2 kohdassakaan ei pidetä ammattiliittoon kuulumista ratkaisevana tekijänä sen osalta, suojaako yhteisön säädöksen täytäntöönpanemiseksi tehty kollektiivisopimus työntekijää.

37. Säännöksen sanamuoto on selkeä. Siinä puhutaan ”työntekijöistä, joiden työsuhdetta kollektiivisopimus tai kollektiivisopimukset *eivät koske*”.[14] Tämän ratkaisuehdotuksen V luvun A jaksossa esitetyistä syistä ei voida katsoa, että tällä ilmauksella viitattaisiin yksinomaan järjestäytyneisiin työntekijöihin.

14 – Ranskankielinen (”non couverts par”), englanninkielinen (”not covered by”) ja saksankielinen (”Regelung unterliegt”) toisinto ovat yhtä selkeitä.

Direktiivissä ei täsmennetä sen täytäntöönpanemiseksi tehtyjen kollektiivisopimusten henkilöllisen soveltamisalan määritelmää vaan jätetään se kansallisten lainsäätäjien tehtäväksi; 8 artiklan 2 kohta ei näin ollen estä soveltamasta työehtosopimuksen lausekkeita – mukaan luettuina mahdollisesti ne lausekkeet, joissa työnantajalle tehtävä huomautus asetetaan oikeudellisen suojan ehdoksi – järjestäytymättömiin työntekijöihin.

38. Vielä on ratkaistava, onko tämä ajatus sopusoinnussa direktiivin tarkoituksen kanssa edeltävän huomautuksen osalta.

39. Direktiivin esityöt eivät valota tätä seikkaa, sillä edellä mainittu huomautus lisättiin direktiiviin lainsäädäntömenettelyn päätyttyä, minkä vuoksi talous- ja sosiaalikomitean [15] sekä Euroopan parlamentin [16] lausunnoissa ei käsitelty tätä näkökohtaa. Kuten komissio kuitenkin kirjallisissa huomautuksissaan osuvasti toteaa, ei ole vaikea arvata, että toimenpiteen tarkoituksena on välttää riita-asiat ja ratkaista ristiriidat oikeudellisia menettelyjä edullisemmin ja yksinkertaisemmin. Tämä prosessiekonomiaa koskeva yleinen päämäärä väistyy kuitenkin direktiivin ensisijaisen tavoitteen eli työntekijöiden etujen suojaamisen tieltä; 8 artiklan 2 kohdalla pyritään siten välttämään se, että kehotuksesta muodostuu turha muodollisuus, joka käytännössä estää puolustamasta epäedullisessa asemassa olevia työntekijöitä.

40. Näiden seikkojen vuoksi lienee järkevää, että työntekijän, jota kyseisen alan kollektiivisopimus ei koske, ei edellytetä kääntyvän yrityksen puoleen ennen kanteen nostamista. Se, etteivät kollektiivisopimuksen määräykset koske häntä, asettaa hänet muita heikompaan asemaan, ja tilanne kärjistyisi entisestään, jos hänen olisi annettava työnantajalle toinen mahdollisuus korjata virheensä.

41. Ratkaistaessa, voidaanko työntekijältä vaatia edeltävää huomautusta, ei siten ole olennaista, onko työntekijä järjestäytynyt, vaan on selvitettävä, sovelletaanko häneen kollektiivisopimusta, eikä tämä – kuten olen perustellut tämän ratkaisuehdotuksen V luvun A jaksossa – riipu järjestäytymisestä. Kollektiivisopimuksen alainen työntekijä nauttii – riippumatta siitä, onko hän järjestäytynyt – riittävää suojaa, jota 15 lisäpäivän myöntäminen työnantajalle ei heikennä: poikkeus ei tässä tapauksessa ole järkevä. Työntekijälle, jota kollektiivisopimus ei koske (siksi, ettei hän ole järjestäytynyt, tai muusta syystä), on päinvastoin annettava mahdollisuus kääntyä suoraan tuomioistuimen puoleen oikeuksiensa puolustamiseksi.

42. Riidanalaisen säännöksen kieliopillinen ja teleologinen tulkinta puoltaa ajatusta, jonka mukaan huomautusta koskevan poikkeuksen kannalta ei ole tärkeää se, että työntekijä on

15 – EYVL 1991, C 159, s. 32.
16 – EYVL 1991, C 240, s. 21.

järjestäytynyt, vaan se, että kollektiivisopimus koskee häntä, sillä kyseisellä instrumentilla taataan tavanomaista laajempi suoja.

C Kolmas kysymys

43. Højesteretin kolmannella kysymyksellä pyritään täsmentämään direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdassa säädetystä huomautusta koskevasta velvollisuudesta tehtävän toisen poikkeuksen ulottuvuus.

44. Epävarmuutta aiheuttaa ilmauksen ”tilapäinen työsopimus tai työsuhde” käyttö, sillä sitä ei toistaiseksi ole tarkasteltu yhteisön oikeudessa. Kansallinen tuomioistuin haluaa tietää, viitataanko direktiivissä kaikkiin määräaikaisiin työsuhteisiin vai pelkästään lyhytkestoisiin työsuhteisiin.

1. Direktiivin 8 artiklan 2 kohdan toinen alakohta ei kata kaikkia ”määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita”

45. ”Määräaikaisen työsuhteen” oikeudellinen käsite esiintyy monessa kansallisessa oikeusjärjestyksessä, ja se on sisällytetty yhteisön oikeuteen direktiiveillä 75/129/ETY,[17] 91/383/ETY[18] ja 1999/70/EY.[19]

46. Toisin kuin toistaiseksi tehdyt sopimukset, jotka ovat yleisin sidos työnantajien ja työntekijöiden välillä, tietyksi ajaksi tehdyt sopimukset ovat tietyssä mielessä poikkeuksellisia, sillä ne tyydyttävät työnantajan tai markkinoiden todellisia tarpeita. Nykysuuntauksena on sosiaalioikeuden ”joustavuuden” lisääminen,[20] mutta monen jäsenvaltion työlainsäädäntö nojautuu työsuhdeturvan periaatteeseen, joka rajoittaa määräaikaisten sopimusten käyttöä. Esimerkiksi Espanjassa työntekijöiden asemasta annetussa laissa[21] tällaisten sopimusten tekeminen on mahdollista vain lain 15 §:ssä sallituissa tapauksissa. Ranskan työlain (Code du travail) L-1242-1 §:ssä säädetään, ettei määräaikaista sopimusta voida pitkittää koskemaan yrityksen

17 – Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17.2.1975 annettu neuvoston direktiivi (EYVL L 48, s. 29).

18 – Määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä 25.6.1991 annettu neuvoston direktiivi (EYVL L 206, s. 19).

19 – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annettu neuvoston direktiivi (EYVL L 175, s. 43).

20 – Yksi sen näkyvimmistä piirteistä on Alonso Olean mukaan määräaikaisten työsopimusten yleisyys, sillä ”työnantaja vapautuu näin osittain taloudellisen toiminnan määrästä johtuvasta riskistä sovittaessaan sen vaihteluun – yleisellä tasolla, ei konkreettisissa tapauksissa – henkilöstönsä koon”. Hän kuitenkin myöntää, että työsuhdeturvan periaatteen heikentymistä jarrutetaan nykyisin tukemalla toistaiseksi tehtyjä sopimuksia (Alonso Olea, M. ja Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo*, 19. painos, Civitas, Madrid, 2001, s. 251).

21 – Työntekijöiden asemasta annetun lain (Ley del Estatuto de los Trabajadores) muutettu teksti, joka on hyväksytty 24.3.1995 annetulla kuninkaan asetuksella nro 1/1995 (BOE 29.3.1995).

tavanomaiseen ja pysyvään toimintaan liittyvää työtä, ja siinä rajataan sen käyttö L-1242-2 §:ssä lueteltuihin tilanteisiin ”täsmällisen ja tilapäisen tehtävän” hoitamiseksi sekä L-1242-3 §:ssä mainittuihin erityistapauksiin.

47. Tällä suojelun osa-alueella niin sanotuilla ”vakituisilla” työntekijöillä ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat oikeudet. Tämä perusajatus vahvistetaan selvästi yhteisön oikeudessa 18.3.1999 tehdyssä määräaikaista työtä koskevassa puitesopimuksessa. [22] Sen johdanto-osassa todetaan, että työmarkkinaosapuolten tahtona on ”luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan”. Kyseinen rinnastussääntö sisältyy esimerkiksi Espanjassa työntekijöiden asemasta annetun lain 15 §:n 6 momenttiin, Ranskassa työlain L-1242-14 §:ään, Yhdistyneessä kuningaskunnassa määräaikaisista työntekijöistä vuonna 2002 annettuun lakiin (Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002) ja määräaikaista työtä koskevaan kunnalliseen puitesopimukseen, jolla direktiivi 1999/70 on pantu täytäntöön Tanskan oikeusjärjestyksessä. [23]

48. Kuten totesin tämän ratkaisuehdotuksen V luvun B jaksossa, edeltävää huomautusta koskevilla poikkeuksilla, joista säädetään direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa, pyritään estämään, että tuomioistuinmenettelyä edeltävien muodollisuuksien täyttäminen hankaloittaisi epäedullisessa asemassa olevien työntekijöiden suojelua. Siten ei olisi perusteltua vapauttaa tästä vaatimuksesta kaikkia työntekijöitä, joilla on määräaikainen työsopimus, sillä jos heillä on samat oikeudet, heidän pitäisi olla myös samojen muodollisten määräysten alaisia.

49. Yhteisön oikeuden sisäinen johdonmukaisuuskin edellyttää tätä. Kuten jo mainitsin, direktiiveissä 75/129, 91/383 ja 1999/70 viitataan eri yhteyksissä ”määräaikaisiin” työsuhteisiin. Direktiivissä 91/383, joka on annettu vain muutama kuukausi ennen pääasiassa kyseessä olevaa direktiiviä, erotetaan ”määräaikaiset” työsuhteet ”tilapäistöitä välittävien yritysten” kanssa solmituista työsuhteista ja todetaan, että ensiksi mainitut perustuvat sopimukseen, jonka voimassaolon päättyminen määräytyy objektiivisin perustein, joita ovat tietty päivämäärä, täsmällinen tehtävä tai tapahtuma (1 artikla). [24] Tästä säännöksestä voidaan päätellä, että jos yhteisön lainsäätäjä olisi riidanalaisessa direktiivissä halunnut viitata kaikkiin määräaikaisiin työsopimuksiin, se olisi käyttänyt näitä samoja sanoja, kuten se oli aiemmin tehnyt direktiiveissä 91/383 ja 75/129 [25] ja kuten se vuosia myöhemmin teki direktiivissä 1999/70. Tästä syystä pääasian vastaaja on osuvasti

22 – Em. direktiivin 1999/70 kautta.

23 – Ennakkoratkaisupyynnössä annettujen tietojen mukaan Tanskassa määräaikaiseen työsopimukseen sovellettavat ehdot eroavat toistaiseksi solmittuun työsopimukseen sovellettavista ehdoista ainoastaan päättymisajankohtaa koskevan sopimusehdon osalta; irtisanottaessa on noudatettava samaa irtisanomisaikaa, ja suoja epäasianmukaista erottamista vastaan on sama. Højesteret toteaa kuitenkin vielä, että ns. tietyksi vuosimääräksi tehtyjen sopimusten osalta, jotka useimmiten tehdään johtotasolla viideksi vuodeksi, työntekijä saa erityistä vuosilisää, joka nostaa palkkaa 15–25 prosenttia verrattuna toistaiseksi voimassa olevin ehdoin palkatun vastaavan työntekijän palkkaan.

24 – Em. EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n puitesopimuksen 3 artikla on sanamuodoltaan hyvin samankaltainen.

25 – Kyseisen direktiivin 1 artiklan 2 kohdan a alakohdassa viitataan ”määräajaksi tai tiettyjä tehtäviä varten tehtyihin sopimuksiin”.

huomauttanut, että uuden ilmauksen ”tilapäinen työ” käyttö ei perustu pelkästään kielelliseen kehitykseen vaan heijastelee väistämättä terminologista eroa.

50. Direktiivin 91/533 saksankielinen toisinto luo tiettyä epävarmuutta, sillä siinä – samoin kuin direktiiveissä 75/129, 1999/70 ja 91/383 – käytetään ilmausta ”mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis”, jolla tarkoitetaan yleensä ”määräaikaisia työsopimuksia”. Kyseessä on kuitenkin selkeä poikkeus säädöksen eri toisintojen joukossa, sillä niin ranskassa (”contrat ou relation de travail temporaire”) kuin myös englannissa (”temporary contract or employment relationship”), italiassa (”contratto o rapporto di lavoro temporaneo”), portugalissa (”contrato ou relação de trabalho temporários”) tai suomessa (”tilapäinen työsopimus tai työsuhde”) käytetään samanlaisia sanakäänteitä kuin espanjan ilmauksessa ”contrato temporal”, mistä voidaan päätellä, että saksannos on luultavasti vapaa eikä vastaa muita kieliversioita.

2. Säännöksessä viitataan ”lyhytkestoisiin työsuhteisiin”

51. Jos ”tilapäisellä työsopimuksella” ei siis tarkoiteta kaikkia ennalta määrätyksi ajaksi tehtyjä työsopimuksia, on selvitettävä, mitkä työsuhteet kuuluvat tämän yhteisön oikeusjärjestyksessä toistaiseksi käyttämättömän otsakkeen alle.

52. Kansallinen tuomioistuin itse ehdottaa vaihtoehdoksi ”lyhytkestoisia työsuhteita”, koska sen mukaan asianosainen on näissä tilanteissa yleensä epäedullisessa asemassa.

53. Ongelma piilee siinä, ettei tätä ryhmää esiinny kaikissa jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä, joissa toisinaan jopa rinnastetaan toisiinsa ilmaukset ”tilapäinen työsopimus” ja ”määräaikainen työsopimus”. Tanskan lainsäädännössä sitä vastoin säännellään sellaista määräaikaista työsuhdetyyppiä, jota Højesteret luonnehtii välipäätöksessään ”tilapäisiksi työsuhteiksi”; se totesi, että tällaiset työsuhteet ovat lyhyitä, että niistä maksetaan useimmiten tuntipalkkaa ja että – mikä on tärkeintä – niihin sovelletaan yleensä epäedullisempia ehtoja kuin muiden työntekijöiden työsuhteisiin.

54. Euroopan sosiaalioikeudessa – riidanalaista direktiiviä lukuun ottamatta – ei käsittääkseni ole yhdistetty adjektiivia ”tilapäinen” itsenäiseen työsopimustyyppiin muutoin kuin viittaamalla niin sanottujen ”tilapäistöitä välittävien yritysten” (jotka määritellään direktiivin 91/383 1 artiklassa)

tarjoamiin työsuhteisiin. Tämän nimenomaisen työsuhdemuodon erityispiirteisiin kuuluu (ainakin tosiasiallisesti, jollei oikeudellisesti) työn epävarmuus. [26] Olisin muun muassa tämän seikan vuoksi taipuvainen toteamaan, että direktiivin 91/533 8 artiklan 2 kohdan toisen alakohdan tarkoituksena on, että lyhyeksi ajaksi palkatut työntekijät voisivat suoraan ja vaivattomasti nostaa kanteen tuomioistuimessa, koska heidän asemansa on yleisesti muita suojattomampi.

55. Yhteisön lainsäätäjän ja jäsenvaltioiden edellä mainitut pyrkimykset välttää lyhytaikaisten työsopimusten liiallinen käyttö ja erityisesti kitkeä tilapäisten työsopimusten ketjuttamiskäytäntö toistaiseksi olemassa olevien työpaikkojen täyttämisessä ovat hyvä osoitus siitä, että suurista periaatejulistuksista huolimatta lyhytkestoisen työsopimuksen tehnyt työntekijä on paljon haavoittuvampi ja suojattomampi kuin työntekijä, jolla on pitkäkestoinen työsuhde.

56. Lyhytkestoisen työsopimuksen tehneiden työntekijöiden muita heikompi suoja onkin mielestäni olennainen peruste, jonka vuoksi tällaiset työsuhteet jätetään direktiivin 8 artiklan 2 kohdassa edeltävää huomautusta koskevan velvollisuuden soveltamisalan ulkopuolelle.

57. ”Tilapäisen työsopimuksen tai työsuhteen” käsite esiintyy myös direktiivin 91/533 2 artiklan 2 kohdan e alakohdassa. Säännöksessä luetellaan tiedot, jotka työnantajan on vähintään annettava työntekijälle, ja siinä mainitaan työsuhteen ”arvioitu kesto”, jos ”työsopimus tai työsuhde on tilapäinen”. Enpä ihmettelisi, vaikka direktiivillä olisi tässäkin pyritty rajaamaan suoja työntekijöihin, joiden työsopimuksille on luonteenomaista niiden lyhyys; tällöin työntekijän on hyvä alusta alkaen tiedostaa selvästi työsopimuksen päättymispäivä. Kansallinen lainsäätäjä voi kuitenkin ulottaa tietojen ilmoittamista koskevan vaatimuksen koskemaan kaikkia määräaikaisia työsopimuksia.

58. Eriasteisen työsuhdeturvan ohella on kuitenkin olemassa toinen, puhtaasti kronologinen tekijä, sillä on kohtuullista, ettei sellaista työntekijää, jonka työsopimus päättyy lyhyen ajan kuluttua, pakoteta odottamaan 15:tä päivää, ennen kuin hän voi oikeuksiensa puolustamiseksi kääntyä tuomioistuimen puoleen. Tarkoituksena on siis estää se, että edellä mainittu muodollisuus johtaa nurinkuriseen tilanteeseen, jossa työn-

26 – Kuten Alonso Olea ja Casas Baamonde toteavat, villiä näissä ”kolmikantaisissa” työsuhteissa ”on hinta, jonka oikeusjärjestys maksaa siitä, että se uskottelee sallivansa yksityiset työnvälitystoimistot” (Alonso Olea, M. ja Casas Baamonde, M. E., mt., s. 527).

tekijän työsopimus on jo päättynyt, ennen kuin hän voi nostaa kanteen. [27]

3. Perusteet, joilla työsuhde määritellään tilapäiseksi (lyhytkestoiseksi)

61. Ilmaus ”lyhytkestoinen työsopimus” ei kuitenkaan ole selkeämpi kuin ilmaus ”tilapäinen työsopimus”, joten on välttämätöntä – kuten ennakkoratkaisukysymyksen lopussa todetaan – määrittää tiettyjä suuntaviivoja käsitteen rajaamiseksi.

59. Direktiivissä 91/533 vakiinnutettu ilmaus ”tilapäinen työsopimus tai työsuhde” ei näin ollen kata kaikkia määräaikaisia työsuhteita vaan pelkästään lyhytkestoiset työsuhteet.

62. Yksikään niistä vastauksista, joita ennakkoratkaisuasiassa huomautuksia esittäneet tahot ovat tältä osin ehdottaneet, ei mielestäni ole täysin tyydyttävä.

60. Tällainen tulkinta ei ole ristiriidassa yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön kanssa, sillä siinä on eräässä yhteydessä käytetty ilmauksia ”[työntekijä] on työskennellyt määräaikaisesti” ja ”palkkatyö on kestänyt lyhyen aikaa” viitattaessa kahden ja puolen kuukauden ajan kestäneeseen työhön. [28] Tähän sanavalintaan vaikutti kenties ennakkoratkaisukysymyksen sanamuoto, mutta ennakkotapaus joka tapauksessa korostaa sitä, että ehdotetulla tulkinnalla on tietty sisäinen logiikkansa.

63. Pääasian vastaaja katsoo, että – direktiivin tanskankielisen sanamuodon mukaan – tilapäisellä työntekijällä olisi tarkoitettava työntekijää, joka palkataan lyhyeksi ajaksi ehdoin, jotka ovat selvästi epäedullisemmat kuin ne ehdot, joita sovelletaan määräaikaisen sopimuksen tehneeseen työntekijään. Tällainen ratkaisu on sopusoinnussa edellä mainittujen tulkintaa ohjaavien tekijöiden kanssa, mutta se luo mielestäni uuden tulkintaongelman, sillä olisi tutkittava tapauskohtaisesti, ovatko sovitut työehdot riittävän edulliset, jotta voidaan vaatia edeltävän huomautuksen tekemistä.

27 – Samaa tarkoitusta vastaa direktiivin 3 artiklan 3 kohta, jonka mukaan työntekijälle on annettava työsopimusta koskevat tiedot viimeistään kahden kuukauden määräajan päättyessä töiden aloittamisesta, jos työsuhde päättyy ennen kyseistä määräaikaa.

28 – Asia C-413/01, Ninni-Orasche, tuomio 6.11.2003 (Kok. 2003, s. I-13187, 18 ja 25 kohta). Julkisasiamies Geelhoed puhuu samassa asiassa 27.2.2003 esittämässään ratkaisuehdotuksessa ”ajallisesti rajoitetusta työsuhteesta” (52 kohta).

64. Italian hallitus ehdottaa riidanalaisen ilmauksen tulkitsemista ottamalla huomioon direktiivin 91/533 1 artiklan 2 kohta, jonka nojalla jäsenvaltiot voivat olla soveltamatta direktiiviä työsopimuksiin tai työsuhteisiin seuraavissa tapauksissa: a) työsopimus tai työsuhde kestää kokonaisuudessaan enintään yhden kuukauden, ja/tai työntekijän viikoittainen työaika on enintään kahdeksan tuntia tai b) työsopimus tai työsuhde on luonteeltaan satunnainen, ja sen soveltamatta jättäminen on objektiivisesti harkiten oikeutettua. Tämä tulkinta ei juurikaan kunnioita yhteisön lainlaatijoiden tahtoa, sillä nämä halusivat antaa jäsenvaltioille mahdollisuuden jättää tietyt työsuhteet direktiivin ulkopuolelle (edellä mainitussa 1 artiklan 2 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa) ja vapauttaa tietyistä muodollisista vaatimuksista muuntyyppiset työsopimukset eli niin sanotut tilapäiset työsopimukset (ulkomailla työskentelevien ja sellaisten työntekijöiden työsopimusten lisäksi, joita kollektiivisopimus ei koske). Olisi täysin epäloogista, ettei alle kahdeksan tuntia viikossa työskentelevällä työntekijällä, jolla kuitenkin on pitkäkestoinen (tai jopa toistaiseksi tehty) työsopimus, olisi velvollisuutta kääntyä työnantajan puoleen ennen kanteen nostamista tuomioistuimessa.

65. Vaihtoehtoisessa ratkaisussa sovittaisiin direktiivin 8 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitetulla tavalla ”tilapäiseksi” määriteltävän työsopimuksen enimmäiskesto esittämällä jokin luku tämän ratkaisuehdotuksen V luvun C jakson perustelujen mukaisesti. Ylärajana sille, että työsuhde katsotaan ”tilapäiseksi”, voisi olla esimerkiksi yksi vuosi, sillä vaarana on, ettei tätä lyhyemmäksi ajaksi palkattu työntekijä voi nostaa kannetta tuomioistuimessa työsopimuksensa voimassaoloaikana, jos ilmenisi seikkoja, joiden vuoksi hän tarvitsee oikeudellista suojaa, ja häntä pyydettäisiin antamaan työnantajalle ”armonaikaa” virheiden oikaisemiseksi. Kestoltaan alle 12 kuukauden pituisessa työssä oleva henkilö on usein myös epävarmemmassa asemassa kuin henkilö, jolla olosuhteiden ollessa muutoin samanlaiset on yrityksessä pysyvämpi työsopimus.

66. Mielestäni ei kuitenkaan ole yhteisöjen tuomioistuimen tehtävä täyttää kyseistä oikeudellista aukkoa. Yhteisöjen tuomioistuin on tosiasiallisesti vain harvoin vahvistanut ehdottoman määräajan ja asettunut siten lainsäätäjän asemaan. Näin kävi asiassa Grundig Italiana annetussa tuomiossa, [29] jota arvostelin asiassa Recheio-Cash & Carry 11.12.2003 esittämässäni ratkaisuehdotuksessa, [30] sillä yhteisöjen tuomioistuimen on tulkittava yhteisön oikeutta ja annettava kansallisille tuomioistuimille täsmällisiä suuntaviivoja sen soveltamiseksi, mutta sillä ei ole minkäänlaista oikeutta ”puuttua viimeksi mainittuun oikeudelliseen tehtävään; muuten jätetään huomioon ottamatta, että tämä tuomioistuinten välisen yhteistyön väline perustuu siihen, että toimivaltajakoa on ehdottomasti kunnioitettava. Itse asiassa yhteisöjen tuomioistuin menettelee tällaisia näkemyksiä esittäessään samalla tavoin kuin suorassa kanteessa, kun se ottaa itselleen perustamissopimuksen määräyksistä huolimatta täyden harkintavallan ja puuttuu kansallisen tuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan ratkaista pääasia” (ratkaisuehdotuksen 35 kohta).

29 – Asia C-255/00, tuomio 24.9.2002 (Kok. 2002, s. I-8003).
30 – Asia C-30/02, tuomio 17.6.2004 (Kok. 2004, s. 6051).

67. Yhteisön lainsäätäjän vaietessa kansallisten viranomaisten on siten tehtävä tällainen rajanveto tapauskohtaisesti ottamalla huomioon työsuhteiden tavanomainen kesto kyseessä olevalla toiminnalla sekä sopimuksen ominaispiirteet.

68. Andersen muistuttaa kannekirjelmässään, että riidanalaiset kollektiivisopimukset tehtiin aktiivista sosiaalipolitiikkaa koskevassa laissa (lov om aktiv socialpolitik) säädetyn työllistämistukiohjelman puitteissa. Tuon säädöksen nojalla työharjoittelusopimukset kattavat vain sellaiset työtehtävät, joita ei voida suorittaa tavallisen työsopimuksen puitteissa. Pääasian kantaja päättelee tästä erilaisesta luonteesta, että työharjoittelusopimus on luonteeltaan tilapäinen. Højesteretin on nyt esillä olevassa asiassa tutkittava sen työsuhteen erityispiirteet, joka Andersenilla oli Skælskørin kunnan kanssa, mutta yhteisöjen tuomioistuin ei voi mennä pidemmälle kuin ainoastaan tähdentää tätä seikkaa.

69. Kansallisen tuomioistuimen on pääasian tosiseikkoja arvioidessaan otettava huomioon useita tuomioita, joissa tarkastellaan työntekijän käsitettä sellaisena kuin se ymmärretään yhteisön oikeudessa. Kaikki tuomiot on annettu henkilöiden vapaaseen liikkuvuuteen liittyen, mutta niistä on paljon hyötyä eurooppalaisen sosiaalioikeuden tulkinnassa.

70. Yhtäältä on otettava esille asioissa Lawrie-Blum ja Bernini annetut tuomiot, [31] joissa ammatillisen koulutuksen aikana harjoittelua suorittavalle henkilölle tunnustetaan työntekijän asema, kunhan hän tekee todellista ja aitoa ansiotyötä; tältä tulkinnalta ei vie pohjaa sekään, että asianomaisen tuottavuus on vähäinen, että hän työskentelee vain vähäisen tuntimäärän viikossa tai että hän saa työstä vain pienen korvauksen. Tuomioissa kuitenkin edellytettiin, että harjoittelu on kestänyt riittävän tuntimäärän, jotta henkilö on perehtynyt työhön.

71. Toisaalta on mainittava myös asiassa Bettray annettu tuomio (vaikka sen tosiseikat eivät täysin vastaakaan nyt esillä olevan asian tosiseikkoja). [32] Yhteisöjen tuomioistuin totesi sosiaalipolitiikasta annetussa Alankomaiden laissa tarkoitetun erityisen työllistämisjärjestelyn osalta, ettei kyseisen säädöksen soveltamisalaan kuuluva työskentely ole todellista ja aitoa taloudellista toimintaa, sillä se on ainoastaan keino asianomaisen kuntouttamiseksi tai työelämään palauttamiseksi, ja että kunkin henkilön fyysisten ja henkisten valmiuksien mukaisesti räätälöidyn palkkatyön tavoitteena on mahdollistaa, että asianosainen saa pidemmän tai lyhyemmän ajanjakson kuluessa takaisin normaalin työkykynsä, tai helpottaa hänen paluutaan mahdollisimman normaaliin elämään.

31 – Asia 66/85, Lawrie-Blum, tuomio 3.7.1986 (Kok. 1986, s. 2121, Kok. Ep. VIII, s. 687) ja asia C-3/90, Bernini, tuomio 26.2.1992 (Kok. 1992, s. I-1071).

32 – Asia 344/87, Bettray, tuomio 31.5.1989 (Kok. 1989, s. 1621).

VI Ratkaisuehdotus

72. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin vastaa Højesteretin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

1) Jäsenvaltiot voivat työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista 14.10.1991 annetun neuvoston direktiivin 91/533/ETY 8 artiklan 1 kohdan nojalla ulottaa kollektiivisopimuksen, jolla on tarkoitus panna täytäntöön direktiivin säännökset, koskemaan työntekijää, joka ei ole sopimuspuolena olevan ammattijärjestön jäsen.

2) Kyseisen direktiivin 8 artiklan 2 kohdan ilmaisua ”työntekijät, joiden työsuhdetta kollektiivisopimus tai kollektiivisopimukset eivät koske”, ei voida tulkita siten, että kollektiivisopimuksen määräyksiä, jotka koskevat velvollisuutta tehdä työnantajalle ensin huomautus, ei voida soveltaa työntekijään, joka ei ole sopimuspuolena olevan ammattiliiton jäsen.

3) Kyseisen direktiivin 8 artiklan 2 kohdan ilmaisuilla ”tilapäinen työsopimus” ja ”tilapäinen työsuhde” ei tarkoiteta kaikkia määräaikaisia työsuhteita vaan pelkästään lyhytkestoisia työsuhteita. Ratkaistaessa sitä, onko työsuhde tilapäinen, on tutkittava, minkä pituisiksi työsuhteet tavanomaisesti sovitaan kyseessä olevalla toimialalla, sekä sopimuksen ominaispiirteet ja luonne.