KOHTUJURISTI ETTEPANEK

DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER

esitatud 19. juunil 2008 [1]

I. Sissejuhatus

1. Taani Højesteret (kõrgeim kohus) palub Euroopa Kohtul tõlgendada direktiivi 91/533/EMÜ [2] artiklit 8 töövaidluse raames, kus apellant Ruben Andersen viitab direktiivi ülevõtva – ja teda väidetavalt kahjustava – kollektiivlepingu kohaldamatusele põhjendusel, et erinevalt siseriiklikust õigusest lubab kollektiivleping tööandjal parandada ebakorrektset töölepingut pärast sellekohast teatamist.

2. Selles kontekstis soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada saada, kas ametiühingu liikmesus on tingimata vajalik selleks, et kohaldada töötajale direktiivi ülevõtvat kollektiivlepingut. Seda probleemi käsitlevad kaks esimest eelotsuse küsimust.

3. R. Andersen viitab samuti oma töösuhte väidetavale ajutisele laadile, mis vabastab ta tema väitel direktiivis sätestatud tööandjale teatamise kohustusest. Asjaomasel kohtul on kahtlusi direktiivi artikli 8 lõike 2 teises lõigus kasutatud väljendi „ajutine tööleping või töösuhe" tähenduse osas, sest ükski ühenduse õigusnorm ei ole seda varem kasutanud, ning ta küsib kolmandaks, kas selle väljendiga peetakse silmas kõiki tähtajalisi töösuhteid või üksnes lühiajalisi töösuhteid.

II. Õiguslik raamistik

A. *Ühenduse õigusnormid*

4. Direktiiv 91/533, millega rakendatakse ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta [3] punkte 9 ja 17, võeti vastu ühtlusta-

1 – Algkeel: hispaania.

2 – Nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiiv 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (EÜT L 288, lk 32; ELT eriväljaanne 05/02, lk 3).

3 – Euroopa Ülemkogu võttis harta vastu Strasbourgis 9. detsembril 1989.

maks Euroopa Liidu raames mõningates liikmesriikides juba kehtestatud kohustust järgida töösuhetes teatud vorminõudeid, et kaitsta töötajaid nende õiguste võimaliku rikkumise korral (põhjendused 2 ja 6). Konkreetselt on direktiivi eesmärk kõrvaldada erinevused siseriiklike õigusnormide vahel, mis reguleerivad töötajate teavitamist töölepingu või töösuhte olulistest aspektidest.

5. Direktiivi kohaldatakse vastavalt selle artiklile 1 „kõigi tasustatud töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe" (lõige 1), kusjuures liikmesriigid võivad sätestada, et direktiivi ei kohaldata töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe: a) mille kogu kestus ei ületa ühte kuud ja/või mille puhul töönädal ei ületa kaheksat tundi või b) mis on juhusliku iseloomuga, kui direktiivi rakendamata jätmine on õigustatav objektiivsete kaalutlustega.

6. Artikkel 2 kohustab tööandjat teavitama töötajat „töölepingu või töösuhte olulistest aspektidest" (lõige 1), sh ajutise töölepingu või töösuhte puhul selle eeldatavast kestusest (lõike 2 punkt e). Selline teavitamine peab toimuma kirjalikult ja artiklis 3 ettenähtud vormis.

7. Artikkel 8, millele keskenduvad esitatud eelotsuse küsimused, reguleerib direktiiviga antud õiguste kaitset ja paneb liikmesriikidele kohustuse tagada üksikisikutele võimalus taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu (lõige 1). Selle sätte lõike 2 kohaselt saab nimetatud võimalust kasutada alles siis, kui töötaja on teatanud sellest tööandjale ning tööandja ei ole vastanud 15 päeva jooksul pärast teatamist. Eelnevat teatamist ei või siiski nõuda välislähetuses olevate töötajate puhul, töötajate puhul, kellel on „ajutine tööleping või töösuhe", ja töötajate puhul, kelle töösuhet kollektiivleping või kollektiivlepingud ei käsitle.

8. Direktiivi artikli 9 kohaselt võtavad liikmesriigid direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu hiljemalt 30. juuniks 1993 või tagavad, et tööandjate ja töötajate esindajad rakendavad nõutavaid sätteid „vastastikusel kokkuleppel", kusjuures liikmesriigid on kohustatud astuma samme, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused.

B. *Taani õigusnormid*

9. Direktiivi 91/533 artikli 9 täitmiseks kasutati Taani õiguskorras topeltstrateegiat: ühelt

poolt kiideti heaks seadus, mis reguleerib tööandja kohustust teavitada töötajat töösuhte tingimustest,[4] ja teiselt poolt sõlmiti eri sektorites kollektiivlepingud.

a) Taani töölepingu seadus

10. Taani töölepingu seadus lubab töötajal pöörduda otse kohtu poole, ilma et ta peaks sellest tööandjale eelnevalt teatama.

11. Selle seaduse artikli 1 lõikes 3 on märgitud, et seadus on üksnes täiendavat laadi ning et eelisjärjekorras kohaldatakse kollektiivlepinguid, mis kohustavad tööandjat teavitama töötajat töösuhte aspektidest, kui nende sätted on kooskõlas direktiiviga 91/533.

b) KTO leping

12. Kollektiivlepingute hulgas, millega Taani õigusnormid viidi kooskõlla viidatud direktiiviga, on ka 9. juunil 1993 Amtsråtsforeningeni (maavalitsuste liit), Kommunernes Landsforeningi (kohalike omavalitsusüksuste liit), Kopenhaageni ja Frederiksbergi omavalitsusüksuse ning Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (kohalike omavalitsusüksuste ametnike ja ajutiste teenistujate ametiühing) vahel sõlmitud kollektiivleping (edaspidi „KTO leping"). Højestereti väitel kohaldavad Taani omavalitsusüksused seda kollektiivlepingut kõigile oma töötajatele olenemata sellest, kas töötajad on ametiühingu liikmed või mitte.[5]

13. KTO lepingu kohaselt on kohalikul omavalitsusüksusel, kes ei koosta õigeaegselt asjaomast töölepingut või kelle sõlmitud tööleping on puudulik või vigane, pärast töötajapoolset teatamist aega 15 päeva töölepingu koostamiseks või parandamiseks. Kui ta seda ei tee, võib töötaja pöörduda oma õiguste kaitseks kohtu poole.

4 – 11. mai 1994. aasta seadusega nr 385 Antsættelsesbevislov heakskiidetud konsolideeritud seadus; edaspidi „Taani töölepingu seadus".

5 – Seda väidet kinnitasid kohtuistungil Taani valitsuse ja Kommunernes Landsforeningi esindajad.

III. Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

14. Ruben Andersen kui sotsiaalkindlustushüvitiste saaja osales viiel korral eri ajavahemike vältel Skælskør Kommune (Skælskøri kohalik omavalitsusüksus) korraldatavates tööellu individuaalse integreerimise programmides. Vastavad viis lepingut sõlmiti 1–12-kuulisteks ajavahemikeks, kuid ükski töösuhe ei kestnud üle ühe kuu asjaomase isiku korduva töölt puudumise tõttu.

15. Iga töösuhte kohta sai R. Andersen töölepingu, mis ei vastanud direktiivi 91/533 artikli 2 lõike 2 nõuetele. Pärast seda, kui ta oli kohalikule omavalitsusüksusele sellest puudusest teatanud, saadeti talle sobivalt parandatud uued töölepingud enne 15 päeva möödumist.

16. R. Andersen leidis siiski, et KTO leping ei ole tema suhtes kohaldatav [6] ja esitas Taani töölepingu seadusele tuginedes kohtule otse kahju hüvitamise hagi. Taani töölepingu seaduses ei nõuta KTO lepingus sätestatud eelnevat teatamist tööandjale, mistõttu hageja arvates ei olnud töölepingu parandamine Skælskøri omavalitsusüksuse poolt kehtiv.

17. Esimese astme kohus jättis R. Anderseni hagi rahuldamata, misjärel viimane esitas selle kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse Højesteretile, kes leidis, et kohtuvaidluse lahendus sõltub direktiivi 91/533 tõlgendamisest ja esitas Euroopa Kohtule EÜ artikli 234 alusel kolm eelotsuse küsimust:

„1. Kas direktiivi 91/533/EMÜ rakendamiseks sõlmitud kollektiivlepingut ei kohaldata selle direktiivi artikli 8 lõike 1 alusel töötajale, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on eitav, siis kas direktiivi artikli 8 lõikes 2 toodud väljend „töötajate puhul, kelle töösuhet kollektiivleping või kollektiivlepingud ei käsitle" tähendab seda, et tööandjale eelneva teatamise kohustust reguleerivaid kollektiivlepingu sätteid ei kohaldata

6 – Kohtuistungil ei seadnud R. Anderseni advokaat kahtluse alla võimalust kohaldada lepingut ka sellistele töötajatele, kes ei ole ametiühingu liikmed; ta küll lisas, et konkreetsel juhul tuli leping jätta kohaldamata, sest see ei sisaldanud sanktsioone reguleerivaid sätteid. Ta väitis samuti, et ta ei pidanud KTO lepinguga sooritatud direktiivi siseriiklikku õigusesse ülevõtmist nõuetele mittevastavaks.

töötajale, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige?

3. Kas mõistetega „ajutine tööleping” ja „ajutine töösuhe” on direktiivi artikli 8 lõike 2 tähenduses hõlmatud ainult lühiajalised või ka kõik tähtajalised töösuhted? Milliste kriteeriumide alusel tuleb esimesel juhul otsustada, kas töösuhe on ajutine (lühiajaline)?”

IV. Menetlus Euroopa Kohtus

18. Eelotsusetaotlus registreeriti Euroopa Kohtu kantseleis 3. juulil 2007.

19. Kirjalikke märkusi esitasid põhikohtuasja pooled, komisjon ning Itaalia ja Rootsi valitsus.

20. 15. mai 2008. aasta kohtuistungil esitasid suulisi märkusi R. Anderseni, Kommunernes Landsforeningi, Taani kuningriigi ja komisjoni esindajad.

V. Eelotsuse küsimuste analüüs

A. *Esimene küsimus*

21. Esimese eelotsuse küsimusega soovib Højesteret teada saada, kas direktiivi 91/533/EMÜ rakendamiseks sõlmitud kollektiivlepingut kohaldatakse selle direktiivi artikli 8 lõike 1 alusel üksnes töötajale, kes on kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige.

22. Kõik käesolevas eelotsusemenetluses märkusi esitanud soovitavad vastata sellele küsimusele eitavalt. Nimetatud artikli lõikes 1 nõutakse, et liikmesriigid võtaksid oma siseriiklikes õigussüsteemides meetmeid võimaldamaks huvitatud isikutel taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu. Selle eesmärgi saavutamiseks kasutatav õiguslik vahend ei ole ühenduse õigusnormis kindlaks määratud.

23. Kooskõlas EÜ artikli 137 lõikega 3 jätab direktiivi 91/533 artikkel 9 liikmesriikide valida, kuidas direktiivi siseriiklikku õigusesse üle võtta, lubades seda teha nii otse (võttes vastu direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid) või jättes selle vastastikuste kokkulepete sõlmimise kaudu tööandjate ja töötajate esindajate hooleks. [7]

24. Ühenduse sätete ülevõtmise delegeerimise võimalust töötajate ja tööandjate esindajatele on kohtupraktikas korduvalt uuritud. [8] Euroopa Kohus on eriti rõhutanud, et see ei vabasta liikmesriike kohustusest tagada asjakohaste õigus- ja haldusnormide vastuvõtmisega, et direktiivi kaitse laieneks täiel määral kõikidele töötajatele, täpsustades seejuures, et kui ühenduse õigusnormid võeti siseriiklikku õigusesse üheaegselt üle nii seaduse kui ka ühe või mitme kollektiivlepinguga, siis peab „riigi tagatud kaitse" katma kõik juhud, mil puudub muu tõhus kaitse, ja seda olenemata kaitse puudumise põhjustest.

25. Seega ei takista miski võtmast direktiivi siseriiklikku õigusesse üle kollektiivlepinguga, kui liikmesriik tagab, et direktiivi sätetest tulenevatele eelistele võivad tugineda kõik selle adressaadid kas siis kollektiivlepingu või täiendavat laadi siseriikliku õigusnormi alusel.

26. Lisaks sellele ei piira direktiiv võimalike direktiivi ülevõtvate kollektiivlepingute või siseriiklike õigusnormide vastavat *ratione personae* kohaldamisala ega keela kohaldamast sellist laadi kollektiivlepingut ka töötajale, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige.

27. Samuti ei nähtu kohtupraktikast, et ühenduse õiguskord takistaks selliste töötajate juurdepääsu kollektiivlepingute kohasele kaitsele, kes ei ole ametiühingu liikmed. Eespool viidatud kohtuotsused osutasid pigem konkreetsetele juhtudele, mil tuli kohaldada „riigi tagatud kaitset" (mille annab direktiivi siseriiklikku õigusesse ülevõttev seadus) – juhtudele, *„kui töötaja ei ole ametiühingu liige*, kui vastavat sektorit ei reguleeri kollektiivleping või kui ei kehti võrdse tasustamise põhimõte".

28. Nende märkustega meenutas Euroopa Kohus, et iga riik peab lõppkokkuvõttes tagama, et ükski grupp ei jääks ilma direktiivi kaitsest, ning esitas näitliku loetelu juhtudest, mil töötajal ei ole muud kaitset peale seaduse ettenähtu. Sellise juhuga on tegemist siis, kui kollektiivlepingut ei ole sõlmitud, kui olemas-

7 – Sarnaselt on sätestatud direktiivi viimases põhjenduses.

8 – 30. jaanuari 1985. aasta otsus kohtuasjas 143/83: komisjon *vs.* Taani (EKL 1985, lk 427); 28. märtsi 1985. aasta otsus kohtuasjas 215/83: komisjon *vs.* Belgia (EKL 1985, lk 1039); 10. juuli 1986. aasta otsus kohtuasjas 235/84: komisjon *vs.* Itaalia (EKL 1986, lk 2291) ja 28. oktoobri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-187/98: komisjon *vs.* Kreeka (EKL 1999, lk I-7713)

olev kollektiivleping ei sisalda kõiki direktiivis ettenähtud õigusi või kui seda ei kohaldata sektori töötajate teatud kategooriale, nagu näiteks nendele, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liikmed.

29. Kokkuvõttes peab iga õiguskord määratlema kollektiivlepingute siduvuse ja kohaldamisala. Nii on otsustanud ühenduse seadusandja, järgides loogikal põhinevat lähenemisviisi: kuna liidu raames esinevad koos äärmiselt erinevad arusaamad kollektiivsetest läbirääkimistest, siis on äärmiselt raske reguleerida seda muul kui siseriiklikul tasandil. [9]

30. Jättes kõrvale Ühendkuningriigi, kus kollektiivlepingutel puudub erandlikult normatiivne ja isegi lepinguliselt siduv jõud, [10] kehtib enamikus Euroopa Liidu riikides endiselt määratlus, mille tegi kuulsaks Carnelutti: „kollektiivleping on hübriid, millel on seaduse hing ja lepingu vorm" [11].

31. Kõige suuremad erinevused puudutavad kollektiivlepingute mõju ja konkreetsemalt võimalust kohaldada neid mitte üksnes kollektiivlepingu pooltele (näiteks töötajatele, kes ei kuulu kollektiivlepingu pooleks olevasse ametiühingusse või kes kuuluvad organisatsiooni, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks). Mõned liikmesriigid on sellise kohaldamisala laiendamise täielikult keelanud, samas kui teised on ette näinud eri mehhanismid kollektiivlepingute laiendavaks kohaldamiseks (haldus- või kohtuotsusega, liitumisega või automaatselt allkirjastajate kõrge esindavuse alusel). [12]

32. Seetõttu kohaldatakse juhul, kui töötaja, kes ei ole ametiühingu liige, ei saa sellele lepingule tugineda – nagu juhtub mõnes liikmesriigis –, sel eesmärgil vastuvõetud riiklikku õigusnormi; vastupidisel juhul on direktiivi siseriiklikku õigusesse ülevõtval

9 – Nagu Díez-Picazo asjakohaselt märgib, peegeldab õigusnormide ja õigusallikate päritolu võimu jaotust mis tahes ühiskonnas; see on „ühelt poolt peamiselt poliitiline probleem ja teiselt poolt sotsioloogilist laadi küsimus" (Díez-Picazo ja Ponce de León, L. M., *Experiencias jurídicas y teoría del Derecho,* 3. tr., kirj. Ariel, 1993, lk 136).

10 – Deakin ja Morris väidavad selles osas, et kollektiivlepingu normatiivse mõju aluseks on individuaalne tööleping, sest esimesel puudub „reguleeriv mõju", mis talle omistatakse teistes õiguskordades (Deakin, S. ja Morris, G., *Labour Law,* 2. tr., kirj. Butterworths, 1998, lk 261). Pitt lisab sama suunda järgides, et Ühendkuningriigi tööstussuhete selline eripära on ühenduse raames praktiliselt ainulaadne ja põhjustab aeg-ajalt probleeme direktiivide ülevõtmisel (Pitt, G., *Employment Law,* 5. tr., kirj. Thomson - Sweet & Maxwell, 2004, lk 120).

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

12 – Kollektiivlepingute õigusliku staatuse ja nende kohaldamisala laiendamise võimaluse võrdlev analüüs 27 liikmesriigi lõikes on esitatud uurimuses *Industrial Relations in Europe 2006* (*Table 2.1: Normative function of collective bargaining: legal status and extensión procedures as examples*), mille koostas komisjon ja millele viitab põhikohtuasja vastustaja.

seadusel üksnes täiendav roll. Nii näib olevat lugu käesoleva eelotsusemenetluse aluseks olevas kohtuasjas,[13] kuigi selle üle peab otsustama siseriiklik kohus.

33. Seetõttu tuleb tuvastada, et direktiivi 91/533 artikli 8 lõige 1 jätab liikmesriikide otsustada, kas laiendada direktiivi siseriiklikku õigusesse ülevõtva kollektiivlepingu kohaldamisala töötajatele, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liikmed. Kui töötajale – olgu ta siis ametiühingu liige või mitte – on kohaldatav kollektiivleping, millega direktiiv võetakse nõuetekohaselt üle siseriiklikku õigusesse, siis välistab selle olemasolu põhimõtteliselt täiendavat laadi siseriikliku seaduse kohaldamise.

B. *Teine küsimus*

34. Direktiivi artikli 8 lõige 2 võimaldab liikmesriikidel allutada direktiiviga antud õiguste kohtuliku kaitse eelneva formaalsuse täitmise nõudele, mis seisneb tööandjale 15-päevase lisatähtaja andmises asjaomase töötaja poolt teatatud puuduste kõrvaldamiseks. Selle sama lõike 2 teises lõigus on nähtud siiski ette kolm erandit, sest sellist teatamist ei nõuta välislähetuses olevate töötajate puhul, töötajate puhul, „kellel on ajutine tööleping või töösuhe", ja töötajate puhul, „kelle töösuhet kollektiivleping või kollektiivlepingud ei käsitle". Siseriiklik kohus soovib selgitusi nende erandite ulatuse ja tähenduse kohta.

35. Teine eelotsuse küsimus on seotud eelmise küsimuse raames esitatud argumentidega. Højesteret soovib sedapuhku teada saada, kas direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teises lõigus toodud väljend „töötajate puhul, kelle töösuhet kollektiivleping või kollektiivlepingud ei käsitle", tähendab seda, et tööandjale teatamise kohustust ei ole töötajal, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige.

36. Minu arvates peab vastus olema eitav, sest ka direktiivi artikli 8 lõige 2 ei käsita ametiühingusse kuulumist määrava tegurina selle üle otsustamisel, et töötaja oleks kaitstud ühenduse õigusnormi ülevõtva kollektiivlepinguga.

37. Kõnealuse sätte grammatiline sisu on selge. Selles kasutatakse väljendit „töötajate puhul, *kelle töösuhet* kollektiivleping või kollektiivlepingud *ei käsitle*".[14] Käesoleva ettepaneku punktides 21–33 esitatud põhjustel ei tohi sellest aru saada nii, et selle väljendiga viidatakse üksnes töötajatele, kes

13 – Taani töölepingu seaduse artikli 1 lõige 3 sedastab seaduse täiendava laadi direktiivi 91/533 ülevõtvate kollektiivlepingute suhtes; KTO lepingut kohaldatakse Højestereti väitel kõigile kohalike omavalitsusüksuste töötajatele olenemata sellest, kas nad on ametiühingu liikmed või mitte.

14 – Sarnaselt on sõnastatud prantsuskeelne („non couverts par"), ingliskeelne („not covered by") ja saksakeelne („Regelung unterliegt") versioon.

on ametiühingu liikmed. Direktiivis ei ole määratletud direktiivi siseriiklikku õigusesse ülevõtvate kollektiivlepingute *ratione personae* kohaldamisala, vaid see on jäetud siseriiklike seadusandjate määratleda; seetõttu ei takista artikli 8 lõige 2 seda, et kollektiivlepingu sätteid – sh sätteid, millega kehtestatakse tööandjale teatamise kohustus kui kohtu poole pöördumise eeltingimus – kohaldatakse ka töötajale, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige.

38. Jääb üle välja selgitada, kas selline lähenemisviis on kooskõlas direktiivis eelneva teatamise kohustuse sedastamisel järgitud eesmärgiga.

39. Ettevalmistavad dokumendid ei heida valgust sellele küsimusele, sest kõnealune teatamise kohustus lisati direktiivi seadusandliku menetluse lõpus, mistõttu Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamuses [15] ning Euroopa Parlamendi arvamuses [16] ei käsitleta seda aspekti. Sellele vaatamata – nagu komisjon oma kirjalikes märkustes õigesti väidab – ei ole raske ära arvata, et selle vahendi eesmärgiks on vältida kohtuvaidlusi, lahendades vaidlused vähem kulukate ja lihtsamate vahenditega kui kohtumenetlus. Kuid see menetlusökonoomia üldine eesmärk allub direktiivi peamisele eesmärgile, mis seisneb töötajate huvide kaitsmises; sellest tulenevalt on artikli 8 lõike 2 eesmärk vältida seda, et teatamise kohustus kujutaks endast ülemäärast formaalsust, mis takistaks tegelikkuses nende töötajate kaitset, kes on ebasoodsas olukorras.

40. Eelnevaid kaalutlusi arvestades näib olevat mõistlik, et töötajalt, kellele ei kohaldata vastava sektori kollektiivlepingut, ei nõuta tööandjale teatamist enne hagi esitamist. Asjaolu, et töötajale ei kohaldata kollektiivlepingu sätteid, asetab ta ebasoodsasse olukorda, mis oleks veelgi ebasoodsam, kui tööandjale antaks lisavõimalus parandada oma vead.

41. Otsustamisel selle üle, kas tuleb nõuda eelnevat teatamist, ei oma peamist tähtsust seetõttu mitte see, kas töötaja on ametiühingu liige, vaid see, kas talle kohaldatakse kollektiivlepingut; viimane küsimus on – nagu ma selgitasin käesoleva ettepaneku punktides 21-33 – sellisest kuuluvusest sõltumatu. Töötajal, kellele kohaldatakse kollektiivlepingut, on olenemata sellest, kas ta on ametiühingu liige, piisav kaitse, mida ei kahjusta 15-päevase lisatähtaja võimaldamine tööandjale; erandil puudub sellisel juhul igasugune mõte. Seevastu töötajale, kellele kollektiivlepingut ei kohaldata (sest ta ei ole ametiühingu liige vms), tuleb anda võimalus pöörduda oma õiguste kaitseks otse kohtu poole.

42. Vaidlusaluse sätte grammatilisest ja teleoloogilisest tõlgendusest ilmneb, et teatamise kohustuse olemasolu välistamiseks ei ole

15 – EÜT 1991, C 159, lk 32.
16 – EÜT 1991, C 240, lk 21.

määrav mitte see, et töötaja ei ole ametiühingu liige, vaid see, et talle ei kohaldata kollektiivlepingut, millest tulenevalt ta oleks paremini kaitstud.

C. Kolmas küsimus

43. Højestereti kolmanda küsimusega soovitakse täpsustada direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 kohase teatamise kohustuse osas kehtiva teise erandi ulatust.

44. Kahtlused tõusetusid väljendi „ajutine tööleping või töösuhe" kasutamisest, mida ühenduse õiguses pole varem kasutatud. Siseriiklik kohus soovib teada, kas direktiiv viitab sel moel kõigile tähtajalistele töösuhetele või üksnes lühiajalistele töösuhetele.

1. Artikli 8 lõike 2 teine lõik ei hõlma kõiki „ajutisi töölepinguid või töösuhteid"

45. „Tähtajalise töösuhte" juriidiline kategooria esineb paljudes siseriiklikes õiguskordades ja see võeti ühenduse õigusesse üle direktiividega 75/129/EMÜ [17], 91/383/EMÜ [18] ja 1999/70/EÜ [19].

46. Määramata tähtajaga töölepingute kõrval, mis on tööandjate ja töötajate vahel kõige tavalisemad, on tähtajalised töölepingud teatud mõttes erandlikud, sest nende abil vastatakse tööandja või turu tegelikele vajadustele. Vaatamata sotsiaalõiguse praegusele „paindlikumaks muutmise" tendentsile [20] lähtub paljude liikmesriikide tööõigus töökoha stabiilsuse põhimõttest, mis piirab tähtajaliste töölepingute kasutamist. Hispaania töötajate põhimääruse [21] kohaselt on tähtajaliste töölepingute sõlmimine võimalik näiteks ainult selle artiklis 15 nimetatud juhtudel. Prantsuse tööseadustik seletab artiklis L-1242-1, et tähtajalist töölepingut ei tohi kasutada ettevõtte tavalise ja pideva tegevusega seotud töökoha täitmiseks

17 – Nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 48, lk 29).

18 – Nõukogu 25. juuni 1991. aasta direktiiv 91/383/EMÜ, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise soodustamiseks (EÜT L 206, lk 19; ELT eriväljaanne 05/01, lk 418).

19 – Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 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).

20 – Üks selle silmatorkavamatest aspektidest on Alonso Olea arvates tähtajaliste töölepingute sõlmimise laialdane võimaldamine, sest „tööandja vabaneb seeläbi osaliselt ohust, mis tuleneb majandustegevuse tasemest, kohandades oma töötajate arvu selle varieerumisega üldiselt ja mitte ainult konkreetsetel juhtudel". Ta tunnistab siiski, et stabiilsuse põhimõtte taandumist pidurdab hetkel määramata tähtajaga lepingute sõlmimise korral antav abi (Alonso Olea, M. ja Casas Baamonde, M. E., *Derecho del Trabajo*, 19. tr., kirj. Civitas, Madrid, 2001, lk 251).

21 – Töötajate põhimääruse seaduse konsolideeritud tekst, mis kiideti heaks 24. märtsi 1995. aasta seadusandliku dekreediga 1/1995 (*Boletín Oficial del Estado*, 29.3.1995).

pikema aja vältel, ning piirab selle kasutamise artiklis L-1242-2 loetletud juhtude, „konkreetse ja lühiajalise ülesande" täitmise ning artiklis L-1242-3 loetletud erakorraliste asjaoludega.

47. See kaitse ulatus tasakaalustab nn „kindla töökohaga" töötajate ja tähtajaliste töölepingute alusel töötajate õigused. Ühenduse õiguses on see lähenemisviis otseselt ratifitseeritud 18. märtsi 1999. aasta raamkokkuleppes tähtajalise töö kohta. [22] Raamkokkuleppe preambulis on märgitud, et tööturu osapoolte sooviks on „luua üldraamistik, et tagada tähtajaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitstes neid diskrimineerimise eest". See võrdse kohtlemise reegel on sätestatud näiteks Hispaania töötajate põhimääruse artikli 15 lõikes 6 ja Prantsuse tööseadustiku artiklis L-1242-14; Ühendkuningriigi õiguses sätestab selle Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 ja Taani õiguses kohalike omavalitsusüksuste raamkokkulepe tähtajalise töö kohta, millega võeti siseriiklikku õigusesse üle direktiiv 1999/70. [23]

48. Nagu ma juba märkisin käesoleva ettepaneku punktides 34–42, on eelneva teatamise kohustusest direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teises lõigus kehtestatud erandite eesmärk vältida seda, et kohtu poole pöördumise eeltingimuste täitmine takistaks kõige ebasoodsamas olukorras olevate töötajate kaitset. Seetõttu ei ole õigustatud vabastada sellest kohustusest kõik tähtajalise töölepingu alusel töötajad, sest kui neil on samad õigused, siis peavad nad täitma ka samu formaalsusi.

49. Ühenduse õiguse sisemine koherentsus nõuab nii. Nagu ma juba märkisin, kasutavad direktiivid 75/129, 91/383 ja 1999/70 eri kontekstis „tähtajalise" töölepingu mõistet. Direktiiv 91/383, mis võeti vastu vaid paar kuud enne käesolevas kohtuasjas analüüsitavat direktiivi, teeb vahet „tähtajalise" töösuhte ja „ajutist tööjõudu vahendava ettevõttega" sõlmitud töösuhte vahel, iseloomustades esimesi kui töösuhteid, mis tulenevad töölepingust, mille lõpetamine on määratud objektiivsete tingimustega nagu näiteks konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine (artikkel 1). [24] Sellest sättest järeldub, et kui ühenduse seadusandja oleks soovinud vaidlusaluses direktiivis viidata kõigile määratud tähtajaga töölepingutele, siis oleks ta kasutanud selleks samu sõnu, nagu ta tegi seda varem direktiivis 91/383 ja direktiivis 75/129 [25] ning nagu ta tegi seda aastaid hiljem direktiivis 1999/70. Seetõttu

22 – Eespool viidatud direktiiviga 1999/70.

23 – Eelotsusetaotluses esitatud teabe kohaselt erinevad tähtajalise töölepingu suhtes kohaldatavad tingimused neist, mida kohaldatakse määramata tähtajaga töölepingu suhtes, vaid niivõrd, kuivõrd esimeste puhul on olemas töölepingu lõppkuupäev; kui töötaja vallandatakse, siis kohaldatakse sama etteteatamise tähtaega, ka seadusvastase vallandamise korral on kohaldatav kaitse sama. Højesteret lisab, et sellele vaatamata saab töötaja teatud mitmeaastaste lepingute puhul, mis tavaliselt sõlmitakse juhtivtöötajatega viieks aastaks, igaaastast lisatasu, mis suurendab tema palka 15–25% võrra võrreldes selle töötaja palgaga, kes töötab samal töökohal määramata tähtajaga töölepingu alusel.

24 – Äärmiselt sarnane on eespool viidatud Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkuleppe artikkel 3.

25 – Selle direktiivi artikli 1 lõike 2 punktis a käsitletakse „piiratud ajaks või teatud töö tegemiseks sõlmitud töölepinguid".

väitis põhikohtuasja vastustaja kindlameelselt, et uue mõiste „ajutine töösuhe” kasutamine ei tulene mitte lihtsalt keele arengust, vaid viitab tingimata terminoloogilisele vahetegemisele.

50. Direktiivi 91/533 saksakeelne versioon tekitab teatud kahtlusi, sest sarnaselt direktiividele 75/129, 1999/70 ja 91/383 kasutatakse seal väljendit „mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis”, mis vastab sellisele üldisele töölepingute liigile nagu „tähtajalised töölepingud”. Tegemist on siiski selge erandiga sätte eri keeleversioonide hulgas, sest nii prantsuskeelne („contrat ou relation de travail temporaire”), ingliskeelne („temporary contract or employment relationship”), itaaliakeelne („contratto o rapporto di lavoro temporaneo”), portugalikeelne („contrato ou relação de trabalho temporários”) või soomekeelne („tilapäinen työsopimus”) versioon sarnaneb hispaania keeles kasutatud mõistele „contrato temporal”, millest järeldub, et saksakeelne tõlge on ilmselt vabatõlge ega vasta teistele keeleversioonidele.

2. Säte viitab „lühiajalistele töölepingutele”

51. Kui „ajutise töölepinguga” ei peeta silmas mis tahes tähtajalisi lepinguid, siis tuleb määratleda töösuhted, mis kuuluvad selle mõiste alla, mida ei ole varem ühenduse õiguskorras kasutatud.

52. Eelotsusetaotluse esitanud kohus ise pakub alternatiivse võimalusena „lühiajalisi töölepinguid”, märkides, et neil juhtudel on huvitatud isik tavaliselt ebasoodsamas olukorras.

53. Probleem seisneb selles, et sellist kategooriat ei tunta kõigi liikmesriikide õiguskordades, mis kasutavad isegi kohati sünonüümidena mõisteid „ajutine tööleping” ja „tähtajaline tööleping”. Taani õigusnormides reguleeritakse küll tähtajaliste töösuhete liiki, mida Højesteret määratleb oma kohtumääruses kui „ajutisi töösuhteid” ja mida iseloomustavad nende lühike kestus, asjaolu, et palka makstakse tihtipeale tunnitöö alusel ja – mis kõige tähtsam – et töötajate suhtes kehtivad tavaliselt ebasoodsamad tingimused võrreldes teiste töötajatega.

54. Euroopa sotsiaalõiguses ei ole minu teada, kui vaidlusalune direktiiv välja arvata, lisatud iseseisvale lepingute liigile omadussõna „ajutine”, välja arvatud seoses töösuhetega, mis tulenevad „ajutist tööjõudu vahendava ettevõttega” sõlmitud töölepingutest

(määratletud direktiivi 91/383 artiklis 1). Üks selle erilise töösuhte eripäradest seisneb (kui mitte õiguslikult, siis vähemalt faktiliselt) töö ebakindluses.[26] See asjaolu kallutab mind koos teiste asjaoludega mõtlema, et direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teise lõigu eesmärk on see, et lühikeseks ajavahemikuks tööle võetud isikutel oleks otsene ja lihtsam juurdepääs kohtutele ebasoodsama olukorra tõttu, mis selliste lepingutega tavaliselt kaasneb.

55. Ühenduse seadusandja ja liikmesriikide endi korduvad püüded vältida lühiajaliste lepingute ülemäärast kasutamist ja eelkõige juurida välja praktika, mis seisneb üksteisele järgnevate tähtajaliste töölepingute sõlmimises, et katta teatud töökoht määramata aja jooksul, kujutab endast head tõendit sellest, et vaatamata põhimõttelistele deklaratsioonidele on lühiajalise töölepingu alusel töötav töötaja palju haavatavam ning vähem kaitstum kui töötaja, kes töötab pika kehtivusajaga lepingu alusel.

56. Seetõttu tuleb minu arvates lühiajalise töölepingu alusel töötajate väiksemat kaitstuse taset käsitada peamise kriteeriumina, millest tulenevalt saab järeldada, et just nende töösuhete puhul ei kehti direktiivi artikli 8 lõike 2 kohaselt eelneva teatamise kohustus.

57. Mõistet „ajutine tööleping või töösuhe" on samuti kasutatud direktiivi 91/533 artikli 2 lõike 2 punktis e. Selle teabe hulgas, mille tööandja peab kindlasti töötajale edastama, viitab nimetatud säte töösuhte „eeldatavale kestusele", kui tegemist on „ajutise töölepingu või töösuhtega". Poleks sugugi imelik, kui direktiiv oleks ka siin soovinud piirata kaitse nende töötajatega, kelle töölepinguid iseloomustab lühidus, mille puhul on kasulikum, kui töötaja saab algusest peale selgelt teada lepingu lõppkuupäevast. Siseriiklik seadusandja võib sellele vaatamata laiendada seda nõuet kõigile tähtajalistele töölepingutele.

58. Töö suuremale või väiksemale ebakindlusele lisandub ka teine, puhtalt kronoloogiline tegur, sest tundub mõistlik, et töötaja, kelle töölepingu kestus on lühike, ei pea ootama veel 15 päeva, et pöörduda oma õiguste kaitseks kohtu poole. Kokkuvõttes soovitakse takistada seda, et viidatud formaalsus põhjustaks soovimatu tagajärje, mis seisneb selles, et kui töötajal on lõpuks

26 – Nagu märgivad Alonso Olea ja Casas Baamonde, on nende „kolmepoolsete" suhete puuduseks „lõiv, mida õigus maksab, et varjata eraõiguslike tööjõudu vahendavate agentuuride olemasolu möönmist" (Alonso Olea, M. ja Casas Baamonde, M. E., *op. cit.*, lk 527).

õigus pöörduda kohtu poole, on tema tööleping juba lõppenud. [27]

59. Seetõttu ei hõlma direktiivis 91/533 kasutatud mõiste „ajutine tööleping või töösuhe" mis tahes tähtajalist töösuhet, vaid üksnes lühiajalisi töösuhteid.

60. See järeldus ei ole kokkusobimatu Euroopa Kohtu praktikaga, kuna selles on ühel juhul juba kasutatud mõisteid „ajutine töösuhe" ja „lühiajaline tasustatud töösuhe", et viidata kaks ja pool kuud kestnud töösuhtele. [28] Selline terminoloogiline valik oli võibolla tingitud eelotsuse küsimuse sõnastusest, kuid teatud mõttes rõhutab pretsedent seda, et soovitatud tõlgendus järgib teatud sisemist loogikat.

3. (Lühiajalise) ajutise töösuhte määratlemise kriteeriumid

61. Mõiste „lühiajaline tööleping" ei ole siiski selgem kui mõiste „ajutine tööleping", mistõttu on tingimata vajalik – nagu on *in fine* märgitud eelotsuse küsimuses – otsida teatud tunnusjooni, et määratleda see täpsemalt.

62. Ükski vastustest, mis käesolevas eelotsusemenetluses märkusi esitanud sellele andsid, ei ole minu arvates täielikult rahuldav.

63. Vastustaja siseriiklikus kohtumenetluses leiab, et vastavalt direktiivi taanikeelsele versioonile tuleb ajutise töötajana käsitada mis tahes töötajat, kes on võetud tööle lühikeseks ajaks ning tingimustel, mis on tunduvalt ebasoodsamad neist, mida kohaldatakse määramata tähtajaga lepingu alusel töötaja suhtes. See lahendus on kooskõlas eespool esitatud tõlgenduslike teguritega, kuid põhjustab minu arvates uue tõlgendusliku probleemi, sest igal konkreetsel juhul tuleks hinnata, kas lepingu kohased töötingimused on piisavalt soodsad, et saaks nõuda eelneva teatamise kohustuse täitmist.

27 – Seda väidet toetab direktiivi artikli 3 lõige 3, mis kohustab tegema teabe tööleping kohta töötajale teatavaks hiljemalt päeval, mil möödub kaks kuud töö alustamise kuupäevast, kui töösuhe lõppeb enne nimetatud kuupäeva.

28 – 6. novembri 2003. aasta otsus kohtuasjas C-413/01: Ninni-Orasche (EKL 2003, lk I-13187), punktid 18 ja 25. Kohtujurist Geelhoed kasutab 27. veebruari 2003. aasta ettepanekus, mille ta esitas samas kohtuasjas, samuti mõistet „ajutine töösuhe" (punkt 52).

64. Itaalia valitsus soovitab tõlgendada vaidluse esemeks olevat lauseosa, tuginedes direktiivi 91/533 artikli 1 lõikele 2, mis lubab liikmesriikidel jätta direktiivi kohaldamata töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe: a) mille kogu kestus ei ületa ühte kuud ja/või mille puhul töönädal ei ületa kaheksat tundi või b) mis on juhusliku iseloomuga, kui direktiivi rakendamata jätmine on õigustatav objektiivsete kaalutlustega. Tundub, et selline tõlgendus ei arvesta piisavalt ühenduse õigusnormi autorite tahtega, kes soovisid anda liikmesriikidele võimaluse välistada mõningad töösuhted direktiivi kohaldamisalast (viidatud artikli 1 lõikes 2 nimetatud juhud) ja välistada mõningate formaalsete nõuete järgimise kohustus teist laadi lepingute ehk ajutiste töölepingute puhul (lisaks välislähetuses olevate töötajate ja nende töötajate töölepingutele, kelle töösuhet kollektiivleping ei käsitle). Tunduks ebaloogiline, kui vähem kui 8 tundi nädalas töötav töötaja ei oleks vaatamata sellele, et tema töölepingu kestus on pikk (sh määramata ajaks sõlmitud), kohustatud teatama tööandjale enne kohtu poole pöördumist.

65. Alternatiivse lahenduse kohaselt tuleks määratleda töölepingu maksimaalne kestus, et seda saaks lugeda „ajutiseks" direktiivi artikli 8 lõike 2 teise lõigu tähenduses; sealjuures viidatakse arvule, mis on kooskõlas käesoleva ettepaneku punktides 43–71 esitatud argumentidega. Töösuhte „ajutise" laadi tuvastamisel tuleks piirarvuks määrata üks aasta, sest töötaja puhul, kellega sõlmitakse ühest aastast lühema kestusega tööleping, esineks oht, et kui peaksid aset leidma sündmused, mille puhul on vajalik kohtulik kaitse, ja talt nõutaks puuduste kõrvaldamiseks „lisatähtaja" võimaldamist tööandjale, ei oleks tal võimalik pöörduda kohtu poole oma lepingu kehtivusaja jooksul. Samuti on töötajad, kes töötavad alla 12-kuulise kestusega töölepingu alusel, tavaliselt ebakindlamas olukorras kui need, kellega ettevõtja on sõlminud *rebus sic stantibus* pikemaajalisema töölepingu.

66. Minu arvates ei pea Euroopa Kohus siiski seda õiguslikku lünka täitma. Tegelikult juhtub harva, et Euroopa Kohus määrab kindlaks tähtaja, kohustades seda järgima ka ühenduse seadusandjat. Nii juhtus kohtuasjas Grundig Italiana [29], milles tehtud otsust ma arvustasin oma 11. detsembri 2003. aasta ettepanekus kohtuasjas Recheio – Cash and Carry [30]; Euroopa Kohus peab küll tõlgendama ühenduse õigust, andes siseriiklikele kohtutele täpseid juhiseid selle kohaldamiseks, kuid tal pole õigust „sekkuda õigusnormide kohaldamisesse selle kohtutevahelise koostöö vahendi aluspõhimõtete rikkumise ähvardusel, mis nõuab kohtute pädevusvaldkondade täpset järgimist. Tegelikult käitub Euroopa Kohus selliste otsuste tegemisel samal viisil kui hagide puhul, võttes enesele asutamislepingu sätetele vaatamata täieliku pädevuse, mis kahjustab tõsiselt siseriikliku kohtu põhikohtuasja lahendamise ainupädevust" (punkt 35).

29 – 24. septembri 2002. aasta otsus kohtuasjas C-255/00 (EKL 2002, lk I-8003).

30 – 17. juuni 2004. aasta otsus kohtuasjas C-30/02 (EKL 2004, lk I-6051).

67. Ühenduse seadusandja vaikimise korral on siseriiklikel ametiasutustel seega kohustus määratleda see piir igal konkreetsel juhul, arvestades asjaomases tegevusvaldkonnas tavaliselt kasutatavate lepingute kestust ja lepingu iseloomulikke omadusi.

68. R. Andersen tuletab oma kirjalikes märkustes meelde, et vaidlusalused töölepingud sõlmiti Lov om aktiv socialpolitik (seadus sotsiaalpoliitiliste aktiivsete meetmete kohta) kohase töötute abiprogrammi raames. Vastavalt sellele õigusaktile sõlmitakse ametialase reintegreerimise lepingud ülesannete täitmiseks, mida ei ole võimalik täita tavalise töölepingu alusel. Põhikohtuasja apellant tuletab sellest erilisest laadist, et ametialase reintegratsiooni leping on ajutist laadi. Käesolevas kohtuasjas peab Højesteret kaaluma R. Anderseni ja Skælskøri kohaliku omavalitsusüksuse vahelise töösuhte eripärasid, kuid Euroopa Kohus ei tohi minna kaugemale selle asjaolu rõhutamisest.

69. Hinnates oma menetluses oleva kohtuasja faktilisi asjaolusid, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus arvestama eri kohtuotsustega, mis käsitlevad töötaja mõistet ühenduse tähenduses. Kõik need otsused tehti isikute vaba liikumise kontekstis, kuid neist on palju abi Euroopa sotsiaalõiguse tõlgendamisel.

70. Ühelt poolt tuleb esile tõsta kohtuotsuseid Lawrie-Blum ja Bernini [31], mille kohaselt käsitatakse isikuid, kes täidavad kutsealase väljaõppe raames toimuva staaži käigus tööülesandeid, töötajatena tingimusel, et nad teevad teise isiku jaoks tõelist ja tegelikku tööd; kusjuures seda lähenemisviisi ei õõnesta asjaolu, et huvitatud isiku tootlikus on väike, et ta töötab vaid vähese arvu tunde nädalas või et talle makstav tasu on väike. Sellele vaatamata nõuti, et staaž hõlmaks piisaval arvul tunde, et saada ametist ülevaade.

71. Teiselt poolt tuleb viidata ka kohtuotsusele Bettray (kuigi selle faktilised asjaolud ei ole päris sarnased käesoleva kohtuasja asjaoludega). [32] Seoses Madalmaade sotsiaalse tööhõive seaduse kohase töölevõtmise erikorraga märkis Euroopa Kohus, et nimetatud õigusakti raames tehtav töö ei kujutanud endast tõelist ja tegelikku majandustegevust, sest selle ainsaks eesmärgiks oli töötavate isikute taastusravi või integreerimine, ning et iga isiku füüsilistele ja vaimsetele võimetele vastavalt kujundatud tasustatava töö eesmärgiks on see, et huvitatud isikud taastaksid kas lühema või pikema ajavahemiku jooksul oma võime töötada tavalisel töökohal, või hõlbustada nende ligipääsu tavapärasele eluviisile.

31 – 3. juuli 1986. aasta otsus kohtuasjas 66/85: Lawrie-Blum (EKL 1986, lk 2121) ja 26. veebruari 1992. aasta otsus kohtuasjas C-3/90: Bernini (EKL 1992, lk I-1071).

32 – 31. mai 1989. aasta otsus kohtuasjas 344/87: Bettray (EKL 1989, lk 1621).

VI. Ettepanek

72. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Højestereti esitatud eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. Nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiivi 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest artikli 8 lõige 1 jätab liikmesriikide otsustada, kas laiendada direktiivi siseriiklikku õigusesse ülevõtva kollektiivlepingu kohaldamisala töötajatele, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liikmed.

2. Viidatud direktiivi artikli 8 lõikes 2 toodud väljend „töötajate puhul, kelle töösuhet kollektiivleping või kollektiivlepingud ei käsitle" ei tähenda seda, et tööandjale eelneva teatamise kohustust reguleerivaid kollektiivlepingu sätteid ei ole võimalik kohaldada töötajale, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige.

3. Viidatud direktiivi artikli 8 lõikes 2 kasutatud mõisted „ajutine tööleping" ja „ajutine töösuhe" ei hõlma mis tahes tähtajalist töösuhet, vaid üksnes lühiajalisi töösuhteid. Selle väljaselgitamiseks, kas tegemist on ajutise töösuhtega, tuleb kaaluda asjaomases tegevusvaldkonnas tavaliselt kasutatavate lepingute kestust ja lepingu iseloomulikke omadusi ning laadi.