Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
GIOVANNI PITRUZZELLA
30 päivänä maaliskuuta 2023 [1]

Asia C-715/20

K.L.
vastaan
X sp. z o.o.

(Ennakkoratkaisupyyntö – Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie (Krakova – Nowa Hutan piirioikeus, Krakova, Puola))

Ennakkoratkaisupyyntö – Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemä määräaikaista työtä koskeva puitesopimus – 4 lauseke – Syrjimättömyyden periaate – Erilainen kohtelu irtisanomistilanteessa – Määräaikaisen työsopimuksen päättäminen – Perusteiden puuttuminen irtisanomisilmoituksessa

1. Voiko kansallinen säännös, jossa velvoitetaan ilmoittamaan irtisanomisperusteet ainoastaan toistaiseksi voimassa olevan mutta ei määräaikaisen työsuhteen osalta, olla yhteensopiva unionin oikeuden ja erityisesti direktiiviin 1999/70 liitetyn puitesopimuksen 4 lausekkeessa vahvistetun syrjimättömyyden periaatteen kanssa? Jos tällaisen säännöstön katsotaan olevan ristiriidassa unionin oikeuden kanssa, voidaanko sen seurauksena direktiivin 1999/70 säännöksiä soveltaa suoraan myös yksityisten välisessä riita-asiassa?

I Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

Direktiivi 1999/70/EY [2]

2. Direktiivin 1999/70 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”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.”

[1] Alkuperäinen kieli: italia.

[2] 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 1999/70/EY (EYVL 1999, L 175, s. 43–48), jäljempänä direktiivi 1999/70.

Määräaikaisesta työstä tehty puitesopimus[3]

3. Sopimuksen 4 lausekkeen, jonka otsikko on ”Syrjimättömyyden periaate”, sanamuoto on seuraava:

”1. Määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde, ellei siihen ole asiallisia syitä.

– –

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

– –”

B Kansallinen oikeus

4. Työkoodeksista 26.6.1974 annetun lain (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, konsolidoitu toisinto myöhempine muutoksineen; Dziennik Ustaw 2020, järjestysnumero 1320; jäljempänä työkoodeksi) 18^{3a} §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti työsuhteen solmimiseen ja päättämiseen, työehtoihin, uralla etenemiseen sekä ammattitaitoa kehittävään koulutukseen pääsyyn liittyen riippumatta etenkin sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta, rodusta, uskonnosta, kansallisuudesta, poliittisista vakaumuksista, ammattiliiton jäsenyydestä, etnisestä alkuperästä, vakaumuksesta, sukupuolisesta suuntautumisesta ja työskentelyn määräaikaisuudesta tai pysyvyydestä tai koko- tai osa-aikaisuudesta.

2. Yhdenvertainen kohtelu työssä tarkoittaa, ettei minkäänlaista 1 momentissa tarkoitettuihin seikkoihin perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää esiinny.”

5. Työkoodeksin 30 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työsopimus päättyy:

1) osapuolten välisellä sopimuksella

2) toisen osapuolen ilmoituksella, jota seuraa irtisanomisaika (sopimuksen päättäminen irtisanomisella)

3) toisen osapuolen ilmoituksella ilman irtisanomisaikaa (sopimuksen päättäminen ilman irtisanomista)

4) sen ajanjakson päättyessä, jonka ajaksi työsopimus on tehty. – –

[3] Määräaikaisesta työstä tehty puitesopimus, joka on 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 liitteenä (EYVL 1999, L 175, s. 45–48).

2. – –

3. Kummankin osapuolen ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta tai työsopimuksen päättämisestä ilman irtisanomista on tehtävä kirjallisesti.

4. Työnantajan ilmoituksessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisesta tai työsopimuksen päättämisestä ilman irtisanomista on ilmoitettava sopimuksen irtisanomisen tai päättämisen oikeuttava syy. – –”

6. Työkoodeksin 44 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Työntekijä voi nostaa työsopimuksen irtisanomisesta kanteen 12 luvussa tarkoitetussa työoikeustuomioistuimessa.”

II Tosiseikat, pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymykset

7. Pääasian kantaja ja vastaaja tekivät 1.11.2019 määräaikaisen ja osa-aikaisen työsopimuksen, jonka viimeiseksi voimassaolopäiväksi sovittiin 31.7.2022.

8. Työnantaja toimitti 15.7.2020 kantajalle kirjallisen ilmoituksen asianosaisten välisen työsopimuksen päättämisestä kuukauden irtisanomisajalla, joka päättyi 31.8.2020. Irtisanomisperusteita ei ilmoitettu.

9. Työntekijä vaati näin ollen Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowiessa (Krakova – Nowa Hutan piirioikeus, Krakova, Puola; jäljempänä Krakovan piirioikeus) (työkoodeksin 50 §:n 3 momentin nojalla) korvausta vahingosta, joka hänelle oli aiheutunut väitetysti lainvastaisesta irtisanomisesta.

10. Pääasiaa koskevassa oikeudenkäynnissä kantaja väitti ensinnäkin, että työnantajan 15.7.2020 päivätyssä ilmoituksessa oli muotovirheitä, joiden perusteella hänellä on oikeus saada korvausta, ja toiseksi, että irtisanomisella on sekä loukattu unionin oikeuteen sisältyvää, työsopimuksen tyyppiin perustuvaa syrjimättömyyden periaatetta että rikottu Puolan oikeuden sääntöjä. [4]

11. Pääasian vastaaja sen sijaan katsoi, että se oli noudattanut kansallista lainsäädäntöä eikä siten ollut toiminut miltään osin kansallisen oikeuden eikä unionin oikeuden vastaisesti. [5]

12. Krakovan alioikeus, jonka ratkaistavana työntekijän vahingonkorvausvaatimus oli, oli epävarma direktiivin 1999/70 1 artiklan ja edellä mainitun puitesopimuksen 1 ja 4 lausekkeen tulkinnasta sekä siitä, onko yksityisellä oikeus vedota kansallisessa tuomioistuimessa suoraan kyseiseen direktiiviin ja kyseiseen puitesopimukseen.

[4] Työkoodeksin 30 §:n 4 momentissa nimittäin säädetään, että työnantaja on velvollinen esittämään irtisanomisen syyt ainoastaan toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten yhteydessä.

[5] Irtisanomisen perusteluja koskevan velvollisuuden osalta työkoodeksin säännöksissä tehtiin ero toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien työntekijöiden ja määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden välille, joten riidanalaisessa irtisanomisessa perustelujen puuttumista ei voitu pitää syrjivänä.

13. Tässä tilanteessa Krakovan piirioikeus on lykännyt asian käsittelyä ja esittänyt unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko 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 1 artiklaa ja kyseisen puitesopimuksen 1 ja 4 lauseketta tulkittava siten, että ne ovat esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa työnantaja velvoitetaan kirjallisesti perustelemaan päätös irtisanoa työsopimus ainoastaan toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten osalta ja jossa näin ollen saatetaan tuomioistuinvalvonnan alaiseksi toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten irtisanomisperusteen perusteltavuus ja jossa samanaikaisesti ei säädetä vastaavasta työnantajan velvollisuudesta (eli velvollisuudesta ilmoittaa irtisanomisperuste) määräaikaisten työsopimusten osalta (minkä vuoksi tuomioistuinvalvonnan piirissä on ainoastaan kysymys siitä, onko irtisanominen tehty sopimuksen irtisanomista koskevien säännösten mukaisesti)?

2) Voivatko asianosaiset vedota edellä mainitun puitesopimuksen 4 lausekkeeseen ja syrjintäkieltoa koskevaan unionin oikeuden yleiseen periaatteeseen (Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artikla) oikeudenkäynnissä, jossa oikeusriidan molemmilla puolilla on yksityisiä, ja onko edellä mainituilla oikeussäännöillä siten horisontaalinen oikeusvaikutus?”

III Oikeudellinen arviointi

A Ensimmäinen ennakkoratkaisukysymys

1. Alustavat toteamukset

14. Pääasiassa on kyse vahingonkorvausvaatimuksesta, jonka työntekijä on esittänyt (yksityistä) työnantajaa vastaan sillä perusteella, että työnantaja irtisanoi työsopimuksen kirjallisesti ja irtisanomisaikaa noudattaen mutta ilmoittamatta kuitenkaan tässä yhteydessä irtisanomisperusteita. Työnantaja katsoo toimineensa oikein, koska Puolan oikeuden mukaan työnantaja on velvollinen ilmoittamaan irtisanomisen yhteydessä irtisanomisenperusteet vain siinä tapauksessa, että irtisanottava sopimus on toistaiseksi voimassa oleva.

15. Tässä tilanteessa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee unionin tuomioistuimelta, onko näihin kahteen sopimustyyppiin (määräaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva sopimus) liittyvässä erilaisessa kohtelussa siltä osin kuin kyse on velvollisuudesta ilmoittaa irtisanomisen yhteydessä irtisanomisperusteet ja tästä väitetysti johtuvassa perusteiden perusteltavuutta koskevan oikeussuojan rajoituksessa kyseessä puitesopimuksen 1 ja 4 lausekkeessa kielletty syrjintä.

16. Kysymykseen vastaamiseksi on tarkasteltava kaikkia asiaankuuluvia kansallisen oikeuden säännöksiä, jotta voidaan hahmottaa asianmukaisesti se oikeudellinen tilanne, johon erilainen kohtelu kansallisessa lainsäädännössä liittyy. Näin voidaan selvittää, onko siinä, että edellä mainitut kaksi sopimustyyppiä erotetaan muodollisesti toisistaan irtisanomisperusteiden ilmoittamista koskevan velvollisuuden osalta, kyse puitesopimuksen 4 lausekkeessa kielletystä tosiasiallisesta määräaikaisen työntekijän aineellisesta syrjinnästä. Tämän tarkastelun perusteella voidaan arvioida, onko kansallista oikeutta mahdollista tulkita unionin oikeuden mukaisesti.

17. Tarkastelu etenee seuraavasti: a) hahmotellaan lyhyesti 4 lausekkeen taustaa, jotta saadaan käsitys sen tavoitteista ja laajuudesta, erityisesti ilmaisujen ”työehdot”, ”vastaavat vakituiset työntekijät”, ”epäedullisempi” ja ”pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsopimus tai työsuhde” osalta; b) luonnehditaan se oikeudellinen tilanne, johon väitetty erilainen (”epäedullisempi”) kohtelu liittyy, erottamalla toisistaan yhtäältä työntekijän aineellinen suoja perusteetonta irtisanomista vastaan ja toisaalta muodollinen vaatimus, joka koskee perusteiden ilmoittamista irtisanomisen yhteydessä; c)arvioidaan kokonaisuutena asiakirja-aineistosta ilmenevien seikkojen perusteella Puolan oikeusjärjestykseen sisältyvää määräaikaisen työntekijän suojajärjestelmää sen selvittämiseksi, tarjoaako se tällaiselle työntekijälle sellaisen tosiasiallisen suojan perusteetonta irtisanomista vastaan, joka ei ole epäedullisempi kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalle työntekijälle taattu suoja ja d) arvioidaan mahdollisia ”asiallisia syitä”, joiden nojalla määräystä voitaisiin jättää soveltamatta.

18. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtäväksi jää arvioida, onko kansallinen säännöstö syrjimättömyyden periaatteen mukainen, kun otetaan huomioon seuraavassa esitettävät näkökohdat, kaikkien kyseisen yksittäistapauksen yksityiskohtien valossa.

2. Puitesopimuksen 4 lausekkeen tavoitteet ja ulottuvuus

19. Puitesopimuksen 4 lausekkeessa määrätään syrjimättömyyden periaatteesta, jolla ei tarkoiteta velvollisuutta kohdella määräaikaisia työntekijöitä täysin samalla tavalla kuin vakituisia työntekijöitä. Näillä kahdella sopimustyypillä on erilainen sosiaalis-taloudellinen tarkoitus,[6] mutta unionin oikeudessa halutaan estää se, että kansallinen lainsäätäjä ja viime kädessä työnantaja voisivat päättää pelkästään sopimuksen kestoon perustuvasta erilaisesta kohtelusta, ellei se ole asiallisesti ”oikeutettua”.

20. Syrjimättömyyden periaatetta ja siten kieltoa kohdella määräaikaisia työntekijöitä epäedullisemmin kuin ”vastaavia vakituisia työntekijöitä” sovelletaan ”työehtoihin”.

21. Asiakirja-aineistosta ilmenee seuraavaa: i) pääasian kantaja oli määräaikainen työntekijä ja ii) Puolan oikeudessa säädetään, että määräaikaisia työntekijöitä kohdellaan eri tavalla (kuin vakituisia työntekijöitä) siltä osin kuin kyse on työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa perusteet irtisanomisilmoituksessa.

22. Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaan sisältyvän työehtojen käsitteen osalta ratkaiseva seikka sen arvioimisessa, kuuluuko toimenpide mainitun käsitteen soveltamisalaan, on juuri työtä koskeva seikka eli työntekijän ja työnantajan välille muodostunut työsuhde.[7]

23. Tältä osin unionin tuomioistuin on todennut, että tämän käsitteen soveltamisalaan kuuluvat muun muassa määräaikaisten työsopimusten päättämisen yhteydessä sovellettavan irtisanomisajan määrittämistä koskevat säännöt sekä säännöt, jotka koskevat korvausta, joka myönnetään työntekijälle hänet hänen työnantajaansa sitovan työsopimuksen päättämisen vuoksi.[8] Mainitusta oikeuskäytännöstä käy selvästi ilmi, että työsuhteen päättämiseen liittyvät toimintatavat kuuluvat työehtojen käsitteen soveltamisalaan. Puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan sellaisella tulkinnalla, jolla määräaikaisen työsopimuksen päättämisehdot

[6] Määräaikaisen työsopimuksen sosioekonomisena tarkoituksena on tavallisesti vastata tilapäisiin tilanteisiin, kuten yrityksen täysin satunnaisen hankkeen toteuttamiseen tai toisen työntekijän korvaamiseen sairauden tai äitiysvapaan ajaksi.

[7] Ks. tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, 41 kohta) ja tuomio 25.7.2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, 27 kohta).

[8] Ks. tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, 42, 44 ja 45 kohta).

jätetään mainitun käsitteen määritelmän ulkopuolelle, rajoitettaisiin kyseisessä määräyksessä mainitun tavoitteen vastaisesti määräaikaisille työntekijöille syrjintää vastaan annettavan suojan alaa. [9]

24. Käsitteen ”vastaavat vakinaiset työntekijät” osalta unionin vakiintuneessa oikeuskäytännössä [10] on katsottu, että ”syrjintäkiellon periaate edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tilanteita ei kohdella eri tavalla ja että erilaisia tilanteita ei kohdella samalla tavalla, ellei tällaista eroa voida objektiivisesti perustella”. [11]

25. Arviointi jakaantuu kolmeen vaiheeseen: i) tilanteiden vertailukelpoisuuden selvittäminen, ii) haitan arvioiminen ja iii) erilaisen kohtelun oikeuttavien asiallisten syiden olemassaolon selvittäminen.

26. Ensimmäisessä vaiheessa arvioidaan tosiseikkoja koskevia tilanteita sen selvittämiseksi, onko kyse vastaavista vaikkakaan ei samanlaisista tilanteista. [12]

27. Jos kansallinen tuomioistuin katsoo, että tosiseikkoja koskevat tilanteet rinnastuvat toisiinsa, sen on seuraavaksi selvitettävä, onko kyse määräaikaiselle työntekijälle vahinkoa aiheuttavasta haitasta (”epäedullisempi” kohtelu). Käsittelen tätä tarkemmin seuraavissa kappaleissa erilaista kohtelua koskevan oikeudellisen tilanteen asianmukaista yksilöintiä varten.

28. Ainoastaan silloin, jos kahdessa ensimmäisessä vaiheessa vastaus on myöntävä, kansallisen tuomioistuimen on selvitettävä, onko olemassa asiallisia syitä, joilla erilainen kohtelu voidaan oikeuttaa.

3. Oikeudellinen tilanne, johon väitetty syrjintä liittyy: ”epäedullisempi” kohtelu

29. Kun 4 lausekkeen soveltamisalan rajat on selvitetty, on hahmotettava se oikeudellinen tilanne, johon väitetty puitesopimuksen 4 lausekkeessa tarkoitettu erilainen kohtelu liittyy. Kuten jäljempänä nähdään, tämä on yhdessä määräaikaiselle työntekijälle kokonaisuutena taatun suojan kanssa ratkaiseva seikka unionin oikeuden mukaisen tulkinnan mahdollisuuden arvioinnin kannalta.

30. Asiakirja-aineistosta ilmenee, että työkoodeksin 30 §:n 4 momentissa säädetään velvollisuudesta ilmoittaa ”sopimuksen irtisanomisen tai päättämisen oikeuttava syy” silloin, kun kyse on ”toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomisesta” tai ”työsopimuksen päättämisestä ilman irtisanomista”.

[9] Ks. tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[10] Ks. tuomio 17.4.1997, EARL de Kerlast (C-15/95, EU:C:1997:196, 35 kohta); tuomio 13.4.2000, Karlsson ym. (C-292/97, EU:C:2000:202, 39 kohta); tuomio 6.3.2003, Niemann (C-14/01, EU:C:2003:128, 49 kohta); tuomio 30.3.2006, Espanja v. neuvosto (C-87/03 ja C-100/03, EU:C:2006:207, 48 kohta); tuomio 11.7.2006, Franz Egenberger (C-313/04, EU:C:2006:454, 33 kohta); tuomio 20.12.2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, 42 kohta); tuomio 5.6.2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, 46 kohta) ja tuomio 5.6.2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, 49 kohta).

[11] Tuomio 18.10.2012, Valenza (C-302/11–C/305/11, EU:C:2012:646, 40 kohta).

[12] Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että jotta voitaisiin tässä yhteydessä arvioida, tekevätkö kyseessä olevat henkilöt puitesopimuksessa tarkoitettua samaa tai samanlaista työtä, on puitesopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdan ja 4 lausekkeen 1 kohdan mukaisesti selvitettävä, voidaanko näiden henkilöiden tilanteita pitää toisiinsa rinnastettavina, kun otetaan huomioon kaikki tekijät, kuten työn luonne, koulutusta koskevat edellytykset ja työehdot; ks. unionin tuomioistuimen määräys 18.5.2022, Ministero dell’istruzione (Sähköinen lahjakortti) (C-450/21, ei julkaistu, EU:C:2022:411, 41 kohta).

31. Puolan lainsäätäjä, joka on saman pykälän 3 momentissa säätänyt, että ilmoitus sopimuksen päättämisestä on aina tehtävä kirjallisesti sopimustyypistä riippumatta (ja riippumatta siitä, tapahtuuko päättäminen irtisanomisajan kanssa), on näin ollen tarkoittanut rajata velvollisuuden ilmoittaa muodollisesti päättämisen perusteista yksinomaan niihin tapauksiin, joissa sopimus päätetään ilman irtisanomista (olipa kyseessä sitten määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva sopimus). Tästä seuraa, että edellä mainittua velvollisuutta ilmoittaa muodollisesti sopimuksen päättämisen perusteet ei sovelleta silloin, kun kyse on määräaikaisen sopimuksen päättämisestä niin, että sovelletaan irtisanomisaikaa.

32. Tästä ei kuitenkaan voida päätellä, että Puolan lainsäätäjä olisi tarkoittanut säätää määräaikaisille työntekijöille erilaisen perusteetonta irtisanomista koskevan suojajärjestelmän kuin vakituisille työntekijöille.

33. On nimittäin pidettävä erillään perusteetonta irtisanomista koskevan työntekijän suojan aineellinen puoli, jossa on kyse tarpeesta varmistaa, ettei määräaikaista työntekijää voida irtisanoa syrjivällä tai lainvastaisella perusteella, ja muodollinen puoli, jossa on kyse siitä, onko irtisanomisilmoituksessa velvollisuus ilmoittaa perusteet, joiden nojalla työnantaja on päättänyt päättää sopimuksen ennenaikaisesti.

34. Ainoa unionin oikeuden säännös, jossa työntekijälle vahvistetaan suoja laitonta (henkilökohtaista) irtisanomista vastaan, sisältyy Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 30 artiklaan.

35. Sen mukaan ”jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti”.

36. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin onkin arvioinnissaan todennut olevansa epävarma kansallisen lainsäädännön yhteensopivuudesta perusoikeuskirjan 30 artiklan kanssa, mutta tämä johtuu siitä, että kansallisen tuomioistuimen näkemyksen mukaan kansallisessa säännöstössä suljetaan ”lähtökohtaisesti pois mahdollisuus siihen, että työoikeustuomioistuin tutkii, onko määräaikaisella sopimuksella työhön otetun työntekijän irtisanominen perusteltu”.[13] Seuraavassa kappaleessa tarkastelen sitä, miten juuri tästä seikasta – nimittäin siitä, onko kansallisella tuomioistuimella mahdollisuutta valvoa, onko määräaikaisen työntekijän irtisanominen perusteltu –, johon on Puolan oikeuskäytännössä suhtauduttu ristiriitaisesti, seuraa joko mahdollisuus tai mahdottomuus unionin oikeuden mukaiseen tulkintaan.

37. Säännöksen sanamuodossa viitataan irtisanomisen ”perusteettomuutta” koskevaan suojaan, ei työnantajan ilmoitusten sisällön (muodollisiin) piirteisiin.

38. Sen takaaminen, että työnantaja olisi velvollinen ilmoittamaan työntekijälle irtisanomisilmoituksessa irtisanomisen taustalla muodollisesti olevat syyt, ei nimittäin vastaa tehokkaan suojan takaamista työntekijälle.

39. Direktiivin 1999/70 tehokasta vaikutusta ajatellen on sen sijaan olennaisen tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus saattaa tosiasiallisesti ulkopuolisen tuomioistuimen arvioitavaksi se, ovatko irtisanomisen taustalla olevat perusteet perusteltuja.

[13] Ennakkoratkaisupyynnön 34 kohta.

40. Kuten komissio on todennut, on kiistatonta, että jos perusteet ilmoitetaan ennakkoon, työntekijä pystyy käyttämään puolustautumisoikeuttaan nopeammin: tällöin hänen ei näet tarvitse odottaa oikeudenkäyntivaihetta saadakseen tietää irtisanomisperusteet.

41. Kuten Puola huomautuksissaan totesi, unionin oikeudessa jäsenvaltioita ei kuitenkaan nimenomaisesti velvoiteta velvoittamaan työnantajaa nimenomaisesti ilmoittamaan irtisanomisen syitä irtisanomisilmoituksessa.[14]

42. Etenen siis ensimmäistä ennakkoratkaisukysymystä koskevan arviointini viimeiseen vaiheeseen: tarjoaako Puolan oikeusjärjestys määräaikaiselle työntekijälle tehokkaan suojan siinä tapauksessa, että sopimus irtisanotaan ennenaikaisesti, vaikka irtisanomisperusteita ei tarvitse muodollisesti ilmoittaa ennakkoon?

4. Puolan oikeusjärjestyksessä määräaikaiselle työntekijälle tarjottu suojajärjestelmä

43. Tämän arviointini osan suhteen olen havainnut, että yhtäältä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ja toisaalta Puolan hallitus kirjallisissa huomautuksissaan ja istunnossa ovat esittäneet toisistaan poikkeavia näkökantoja.

44. Pohjimmiltaan vaikuttaakin siltä, että myös kansallisessa oikeuskäytännössä on jonkin verran epävarmuutta ja että ennen kaikkea ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevassa päätöksessä on hieman epäjohdonmukaisuutta.

45. Yhtäältä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin mainitsee, että Sąd Najwyższy (ylin tuomioistuin, Puola) vahvisti 8.5.2019 antamassaan tuomiossa (I PK 41/18) tuomioistuimelle mahdollisuuden tarkastella ja arvioida määräaikaisen sopimuksen päättämisen perusteita, vaikka se olikin epävarma työkoodeksin 30 §:n 4 momentin yhteensopivuudesta unionin oikeuden kanssa.

46. Toisaalta se huomauttaa Puolan perustuslakituomioistuimen todenneen, että toimivaltainen työoikeustuomioistuin voi myös tarkastella määräaikaisen työsopimuksen päättämistä lain sosiaalis-taloudellisen tavoitteen tai yhteiskuntaelämän periaatteiden mahdollisen loukkauksen näkökulmasta (työkoodeksin 8 §) tai työkoodeksin 11^3 §:ssä ja 18^{3a} §:ssä tarkoitetussa tapauksessa laissa kielletyn, työntekijään kohdistuvan erilaisen kohtelun tai syrjinnän näkökulmasta, joten kyseiset säännökset eivät näin ollen sen mukaan ole ristiriidassa Puolan perustuslain 2 §:n (eli demokraattisen oikeusvaltion periaatteen) ja 32 §:n (jossa vahvistetaan periaate, jonka mukaan kaikki ovat yhdenvertaisia lain edessä, ja kielto syrjiä poliittisessa, yhteiskunnallisessa tai taloudellisessa elämässä millään perusteella) kanssa.

47. Toisaalta ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin itsekin vahvistaa ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksensä 31 kohdassa, että ristiriitaisessa kansallisessa säännöstössä suljetaan lähtökohtaisesti pois mahdollisuus siihen, että työoikeustuomioistuin tutkii, onko määräaikaisella sopimuksella työhön otetun työntekijän irtisanominen perusteltu.

[14] Puolan hallituksen huomautukset, 31 kohta.

48. Puolan hallitus on tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin esittänyt,[15] että vaikka Puolan oikeusjärjestelmässä työnantajalla ei ole velvollisuutta ilmoittaa perusteita, se ei anna työnantajalle oikeutta irtisanoa työntekijää perusteettomasti. Työnantaja on nimittäin velvollinen ilmoittamaan irtisanomisen syyt tuomioistuimessa, jos sitä vaaditaan.

49. Puolan hallituksen mukaan tätä varten riittää, että työntekijä toimittaa ”alustavaa näyttöä”, jonka perusteella irtisanomisen voidaan olettaa olevan syrjivä tai väärinkäytösluonteinen siksi, että se on ristiriidassa yhteiskunnallisen yhteiselämän tai lain sosioekonomisen tavoitteen kanssa.[16]

50. Tällöin työnantajan on osoitettava, että syyt, jotka sen itsensä on täytynyt tuomioistuimen vaatimuksesta ilmoittaa, ovat perusteltuja.

51. Puolan hallituksen mukaan työriitojen ratkaisumenettely takaa myös määräaikaisille työntekijöille tehokkaan suojan, joka käytännössä vastaa vakituisille työntekijöille tarjottavaa suojaa: työoikeustuomioistuin on erikoistunut tähän alaan, asian voi saattaa tuomioistuimen käsiteltäväksi maksutta, tuomioistuimella on viran puolesta laajat toimivaltuudet ja vaikuttaa siltä, että ne mahdollistavat tehokkaan suojan työsuhteen heikommalle osapuolelle.

52. Myös komissio,[17] joka tosin suhtautuu kriittisesti Puolan lainsäätäjän tekemään valintaan, myöntää huomautuksissaan unionin oikeuden mukaisen tulkinnan olevan mahdollinen.

53. Kuten edellä on todettu, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin puolestaan vaikuttaa kallistuvan sille kannalle, ettei kansallinen lainsäädäntö ole yhteensopiva unionin oikeuden kanssa, mutta mielestäni se perustaa tämän toteen näyttämättömään automaattiseen yhteyteen: ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen sanamuodossa perusteiden puuttuminen irtisanomisilmoituksessa kytketään (”ja jossa näin ollen”) irtisanomisperusteita koskevan tuomioistuinvalvonnan puuttumiseen. Vaikuttaa toisin sanoen siltä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin liittää epäilyt, joita sillä on Puolan oikeuden yhteensopivuudesta unionin oikeuden kanssa siltä osin kuin kyse on velvollisuudesta ilmoittaa irtisanomisperusteet, nimenomaan siihen, että tästä määräaikaisia sopimuksia koskevasta velvollisuuden puuttumisesta ”seuraa” irtisanomisperusteiden perusteltavuutta koskevan tuomioistuinvalvonnan puuttuminen.

54. On ilmeistä, että jos näin olisi – eli jos siitä, että työnantajalla ei ole velvollisuutta ilmoittaa perusteita irtisanomisilmoituksessa, seuraisi (automaattisesti), ettei tuomioistuimella olisi valtaa arvioida irtisanomisen perusteltavuutta ja laillisuutta – kansallinen lainsäädäntö olisi ilman muuta ristiriidassa unionin oikeuden kanssa.

55. Mielestäni päinvastaisessa tapauksessa – eli silloin, jos kansallinen tuomioistuin toteaisi seuraavat olosuhteet, jotka kaikki viittaavat sellaiseen määräaikaisen työntekijän tehokkaaseen oikeussuojaan, joka ei ole olennaisesti heikompi kuin vakituisella työntekijällä (mikä on puitesopimuksen 4 lausekkeen syrjimättömyyden periaatteen tavoite) – unionin oikeuden mukainen tulkinta olisi mahdollinen: työntekijällä olisi mahdollisuus vedota tuomioistuimessa irtisanomisen syrjivyyteen ja laittomuuteen; menettely käytäisiin erikoistuneessa tuomioistuimessa, jolla on viran puolesta tehokkaat valtuudet velvoittaa työnantaja näyttämään

[15] Istunnon pöytäkirja, s. 2 ja kirjallisten huomautusten 23 kohta.

[16] Puolan hallituksen huomautukset, 25 kohta.

[17] Kirjallisten huomautusten 32 kohta; kysymyksiin antamassaan vastauksessa komissio tosin päätyy kuitenkin siihen, ettei kansallinen lainsäädäntö ole unionin oikeuden kanssa yhteensopiva.

toteen irtisanomisperusteiden laillisuus jo sillä perusteella, että työntekijä väittää irtisanomista syrjiväksi, ja työntekijällä olisi mahdollisuus saattaa asiansa tuomioistuimen ratkaistavaksi maksutta ja ilman erityisiä muodollisuuksia tai velvoitteita.

56. Mainitsen vielä yhden seikan, joka tuli ilmi istunnossa. Vireillä on kuulemma lakialoite, jolla työkoodeksin säännöksiä muutettaisiin niin, että nykyinen määräaikaisen ja vakituisen työsuhteen välinen ero irtisanomisperusteiden ilmoittamisvelvollisuuden osalta poistettaisiin. Vaikka annan arvoa tälle Puolan lainsäätäjän aloitteelle, pidän tätä kuitenkin edellä esitetyn arvioinnin kannalta merkityksettömänä, koska se voi pelkästään todistaa Puolan lainsäätäjän tahdosta välttää kaikki mahdolliset tulkinnalliset epäselvyydet eikä välttämättä viittaa siihen, että voimassa olevat säännökset eivät olisi unionin oikeuden mukaisia.

57. Edellä esitetyn perusteella katson näin ollen, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voi selvittää unionin oikeuden mukaisen tulkinnan mahdollisuutta edellä esitettyjen kriteerien mukaisesti.

5. ”Asialliset syyt”, joiden perusteella syrjimättömyyden periaatetta ei sovellettaisi

58. Edellä mainittiin, että jos unionin oikeuden mukainen tulkinta ei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen näkemyksen mukaan ole mahdollinen epäedullisempaa kohtelua koskevan arvioinnin perusteella, sen on vielä arvioitava sitä, voidaanko syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen sulkea pois asiallisten syiden perusteella.

59. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan asiallisten syiden käsite edellyttää, että kyseessä olevaa erilaista kohtelua voidaan perustella sillä, että on olemassa kyseessä olevalle työehdolle ominaisia täsmällisiä ja konkreettisia seikkoja siinä erityisessä asiayhteydessä, johon työehto kuuluu, ja näin on oltava objektiivisten ja avointen arviointiperusteiden perusteella, jotta voidaan varmistaa, että kyseinen erilainen kohtelu vastaa todellista tarvetta, että sillä voidaan saavuttaa asetettu tavoite ja että se on tätä varten tarpeellinen.[18]

60. Pelkästään työsuhteen tilapäisyyteen vetoaminen ei itsessään ole asiallinen syy.[19] Päinvastainen näkemys tekisi direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen tavoitteista merkityksettömiä. Juuri näiden argumenttien perusteella komissio kiistää asiallisten syiden olemassaolon nyt tarkasteltavassa tapauksessa.[20] Puola sen sijaan on sekä huomautuksissaan että istunnossa esittänyt, että asialliset syyt perustuvat työllisyyspoliittisiin syihin, joilla erilainen kohtelu voidaan perustella, erityisesti tarpeeseen, joka koskee työmarkkinoiden vaatimaa suurempaa joustavuutta.[21] Se vaikuttaa viittaavan nimenomaan työsuhteen kestoon liittyvään yleiseen ja abstraktiin perusteeseen.

[18] Tällaiset seikat voivat olla muun muassa seurausta niiden työtehtävien erityisluonteesta, joiden hoitamiseksi kyseiset määräaikaiset sopimukset on tehty, sekä näille tehtäville luontaisista ominaispiirteistä tai mahdollisesti jäsenvaltion toiminnasta, kun se pyrkii perusteltuun sosiaalipoliittiseen päämäärään; ks. määräys 18.5.2022, Ministero dell’istruzione (Sähköinen lahjakortti) (C-450/21, ei julkaistu, EU:C:2022:411, 45 kohta) ja määräys 22.3.2018, Centeno Meléndez (C-315/17, ei julkaistu, EU:C:2018:207, 65 kohta).

[19] Ks. määräys 22.3.2018, Centeno Meléndez (C-315/17, ei julkaistu, EU:C:2018:207, 63 kohta).

[20] Ks. komission huomautusten 25 kohta, jossa todetaan, että työehtoja koskevaa erilaista kohtelua määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden välillä ei voida oikeuttaa perusteella, joka viittaa yleisesti ja abstraktisti työsuhteen kestoon. Jos hyväksyttäisiin, että pelkästään työsuhteen tilapäisyys riittäisi perusteeksi tällaiselle erilaiselle kohtelulle, tehtäisiin direktiivin 1999/70 ja puitesopimuksen tavoitteista merkityksettömiä. Määräaikaisen työn laadun ja yhdenvertaisen kohtelun edistämisen, joihin sekä direktiivillä 1999/70 että puitesopimuksella pyritään, sijasta tällaisen kriteerin käyttämisellä pidettäisiin loputtomasti yllä määräaikaisille työntekijöille epäedullista tilannetta (ks. määräys 9.2.2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, ei julkaistu, 50 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[21] Puolan hallituksen huomautukset, 10 kohta.

61. Ellei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tarkastuksista muuta johdu, edellä mainitun oikeuskäytännön ja oikeudenkäyntiasiakirjoista ilmenevien seikkojen perusteella en pidä hyväksyttävinä Puolan hallituksen väitteitä, joiden mukaan määräaikaisen ja vakituisen työsopimuksen päättymiseen liittyvän perusteluvelvollisuuden olemassaolo tai puuttuminen on perusteltavissa näiden kahden sopimustyypin erilaisilla yhteiskunnallisilla ja taloudellisilla tehtävillä ja asianomaisen jäsenvaltion hyväksyttävällä sosiaalipoliittisella päämäärällä eli täyden ja tuottavan työllisyyden saavuttamisella.

B Toinen ennakkoratkaisukysymys

62. Toisella ennakkoratkaisukysymyksellään kansallinen tuomioistuin tiedustelee, voivatko asianosaiset vedota puitesopimuksen 4 lausekkeeseen oikeudenkäynnissä, jossa oikeusriidan molemmilla puolilla on yksityisiä oikeussubjekteja.

63. Ensinnäkin on muistutettava, että unionin oikeuden ensisijaisuuden periaatteella vahvistetaan unionin oikeuden etusija jäsenvaltioiden oikeuteen nähden ja että se velvoittaa kaikki jäsenvaltioiden elimet huolehtimaan Euroopan unionin eri oikeussääntöjen täyden vaikutuksen toteutumisesta, eikä jäsenvaltioiden oikeudella voida puuttua siihen vaikutukseen, joka näillä eri oikeussäännöillä katsotaan olevan mainittujen valtioiden alueella. Tämä periaate edellyttää kaikkien unionin oikeuden säännösten ja määräysten tehokkuuden varmistamiseksi erityisesti, että kansalliset tuomioistuimet tulkitsevat kansallista oikeuttaan mahdollisimman pitkälle unionin oikeuden mukaisesti ja tunnustavat yksityisille mahdollisuuden saada korvausta silloin, kun heidän oikeuksiaan on loukattu jäsenvaltion syyksi luettavalla unionin oikeuden rikkomisella. [22]

64. Tarkemmin sanottuna unionin tuomioistuin on toistuvasti todennut, että kun kansallisen tuomioistuimen ratkaistavana on asia, jossa vastakkain on ainoastaan yksityisiä, sen on soveltaessaan kansallisen oikeuden säännöksiä, jotka on annettu direktiivissä säädettyjen velvollisuuksien saattamiseksi osaksi kansallista oikeusjärjestystä, otettava huomioon kansallisen oikeuden säännökset kokonaisuudessaan ja tulkittava niitä mahdollisimman pitkälle kyseessä olevan direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti direktiivillä tavoitellun päämäärän kanssa yhdenmukaisen ratkaisun aikaansaamiseksi. [23]

65. Tällä kansallisen oikeuden direktiivin mukaista tulkintaa koskevalla periaatteella on kuitenkin tietyt rajat. Kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tukeutua direktiivin sisältöön, kun se tulkitsee ja soveltaa asiaan liittyviä kansallisen oikeuden säännöksiä, rajoittavat nimittäin yleiset oikeusperiaatteet, eikä se voi olla perustana kansallisen oikeuden contra legem -tulkinnalle. [24]

66. Toiseksi on todettava, että unionin oikeuden ensisijaisuuden periaate edellyttää, että jos kansallista säännöstöä ei voida tulkita unionin oikeuden vaatimusten mukaisesti, kansallinen tuomioistuin, jonka tehtävänä on toimivaltansa puitteissa soveltaa unionin oikeuden säännöksiä ja määräyksiä, varmistaa kyseisten säännösten ja määräysten täyden vaikutuksen ja jättää tarvittaessa omasta aloitteestaan soveltamatta kaikki unionin oikeuden kanssa ristiriidassa olevat, myös

[22] Ks. tuomio 24.6.2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, 53, 54 ja 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio 18.1.2022, Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33, 25 ja 26 kohta).

[23] Ks. tuomio 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio 4.6.2015, Faber (C-497/13, EU:C:2015:357, 33 kohta).

[24] Ks. vastaavasti tuomio 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tuomio 13.12.2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, 51 kohta).

myöhemmin annetut kansallisen lainsäädännön säännökset ilman, että sen olisi pyydettävä tai odotettava, että tällainen säännös ensin poistetaan lainsäädäntöteitse tai jollakin muulla perustuslain mukaisella keinolla. [25]

67. Huomioon on kuitenkin otettava vielä unionin oikeuden muut keskeiset ominaispiirteet ja erityisesti direktiivien luonne ja oikeusvaikutukset. [26] Direktiivillä, jonka säännökset ovat selkeitä, täsmällisiä ja ehdottomia, on valtioon nähden välittömiä vaikutuksia, niin sanottuja vertikaalisia välittömiä vaikutuksia. [27] Direktiivillä ei kuitenkaan sellaisenaan voida luoda velvollisuuksia yksityiselle, eikä siihen näin ollen voida sellaisenaan vedota kansallisessa tuomioistuimessa yksityistä vastaan. [28] SEUT 288 artiklan kolmannen kohdan mukaan direktiivin sitovuus, jonka perusteella siihen on mahdollista vedota, koskee vain ”jokaista jäsenvaltiota, jolle se on osoitettu”, ja unionilla on toimivalta säätää yleisesti ja abstraktisti välittömin oikeusvaikutuksin yksityisiin kohdistuvista velvollisuuksista ainoastaan niillä aloilla, joilla sille on annettu asetuksenantovalta.

68. Näin ollen unionin tuomioistuimen vakiintuneessa oikeuskäytännössä on katsottu, että kansallinen tuomioistuin ei voi edes selkeän, täsmällisen ja ehdottoman direktiivin säännöksen perusteella jättää soveltamatta sen kanssa ristiriidassa olevaa kansallisen oikeutensa säännöstä, jos näin tehtäessä yksityiselle asetettaisiin lisävelvollisuus. [29]

69. Nyt tarkasteltavassa tapauksessa puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdalla on unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan vertikaalisia välittömiä vaikutuksia, [30] mutta edellisessä kohdassa mainitun oikeuskäytännön perusteella sillä ei voi olla horisontaalisia välittömiä vaikutuksia, joten työntekijä ei voi vedota puitesopimukseen ja direktiiviin 1999/70 perustuvaan oikeuteen työnantajaa vastaan kansallisessa tuomioistuimessa.

70. Näin ollen on siis selvitettävä, voidaanko perusoikeuskirjasta, jonka täytäntöönpanosäännös edellä mainittu 4 lausekkeen 1 kohta on, suoraan johtaa oikeus, johon työnantajaa vastaan on mahdollista vedota. Tässä tullaan herkälle alueelle, joka koskee niitä horisontaalisia välittömiä vaikutuksia, joita unionin tuomioistuin on tietyille perusoikeuskirjan määräyksille joissakin rajatuissa tilanteissa vahvistanut. Nyt tarkasteltavassa tapauksessa perusoikeuskirjan määräyksistä voitaisiin vedota 21 artiklaan (syrjintäkielto), 20 artiklaan (yhdenvertaisuus lain edessä), 30 artiklaan (oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta) ja 47 artiklaan (oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin ja puolueettomaan tuomioistuimeen).

[25] Ks. vastaavasti tuomio 24.6.2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, 58 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[26] Ks. vastaavasti tuomio 24.6.2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, 59 kohta).

[27] Ks. tuomio 9.11.1995, Francovich (C-479/93, EU:C:1995:372, 11 kohta); tuomio 11.7.2002, Marks & Spencer (C-62/00, EU:C:2002:435, 25 kohta) ja tuomio 5.10.2004, Pfeiffer ym. (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 103 kohta).

[28] Ks. tuomio 26.2.1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84, 48 kohta); tuomio 14.7.1994, Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:292, 20 kohta); tuomio 5.10.2004, Pfeiffer ym. (C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 108 ja 109 kohta); tuomio 24.1.2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, 42 kohta); tuomio 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, 36 kohta) ja tuomio 7.8.2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631, 43 kohta).

[29] Ks. tuomio 24.6.2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, ja erityisesti tuomio Faccini Dori) ja tuomio 18.1.2022, Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33, 31, 32 ja 33 kohta).

[30] Ks. tuomio 15.4.2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, 68 kohta).

71. Unionin tuomioistuin on vahvistanut, että 21 artiklalla on horisontaalinen välitön vaikutus.[31] Asianomaisissa tuomioissa unionin tuomioistuin on kuitenkin viitannut kyseisessä artiklassa nimenomaisesti mainittuihin syrjintäperusteisiin, kuten ikään ja uskontoon. Nyt tarkasteltavassa tapauksessa on selvitettävä, kattaako 21 artikla myös määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden välisen syrjinnän eli sosioekonomiseen perusteeseen perustuvan syrjinnän.

72. Ensimmäiseksi on tarpeen korostaa, että perusoikeuskirjan laatijat päättivät tietoisesti[32] sisällyttää 21 artiklaan ei-tyhjentävän luettelon syrjintäperusteista, mikä käy ilmi siinä käytetystä ilmauksesta ”tai muuhun sellaiseen seikkaan”, jonka perusteella määräyksen soveltamisalaan on katsottava kuuluvan muitakin kuin siinä nimenomaisesti mainittuja syrjintäperusteita.

73. Vaikka myönnetään, että syrjintäperusteiden luettelo ei ole tyhjentävä, se ei kuitenkaan tarkoita, että kyseessä olisi täysin epämääräinen lista, joka on avoin mitä erilaisimmille syrjintäperusteille. Tältä osin siinä käytetty lainsäädäntötekniikka on paljonpuhuva. Perusoikeuskirjan laatijat ovat määränneet kiellon, joka koskee tiettyihin nimenomaisesti mainittuihin seikkoihin perustuvaa syrjintää; nämä eivät kuitenkaan ole ainoita mahdollisia, koska suomeksi niiden jälkeen mainitaan ”tai muuhun sellaiseen seikkaan” (ranskaksi ”notamment”, englanniksi ”such as”, espanjaksi ”en particular” ja saksaksi ”insbesondere”). Vaikka tämä ilmaus yhtäältä osoittaa, ettei perusteiden luettelo ole tyhjentävä, se toisaalta viittaa siihen, että nimenomaisesti mainitut syyt ovat esimerkkejä siitä, minkä tyyppistä syrjintää 21 artiklassa tarkoitetaan. Määräys kattaa muut syrjintäperusteet edellyttäen, että ne ovat samankaltaisia kuin määräyksessä mainitut perusteet.

74. Jos tarkastellaan nimenomaisesti mainittuja perusteita, voidaan helposti todeta, että ne kaikki viittaavat ihmisarvoon kohdistuvaan syrjintään. Syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen taikka yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen, liittyy ihmisarvoon.

75. Tässä mielessä perusoikeuskirjan 21 artiklaa voidaan pitää ihmisarvoa, joka mainitaan ensimmäisenä SEU 2 artiklassa vahvistetuista arvoista, täsmentävänä määräyksenä. Kuten unionin tuomioistuin on erityisesti oikeusvaltion[33] ja yhteisvastuun[34] arvojen osalta todennut, arvot eivät ole pelkkiä poliittisia suuntaviivoja. Niillä on pikemminkin todellista oikeudellista vaikutusta, ja ne konkretisoituvat eräissä primaarioikeuden yleisissä periaatteissa ja sitten myös yksityiskohtaisemmissa normeissa.

76. Ihmisoikeuden arvo on toisen maailmansodan jälkeisessä eurooppalaisessa valtiosääntöoikeudessa todellinen perusnormi (Grundnorm), ihmisarvon kokonaan kieltäneiden totalitaristisen liikkeiden hirmutekojen vastainen normi. Jäsenvaltioiden valtiosääntöperinteille keskeinen ja siten unionin perussopimusten perustaksi omaksuttu ihmisarvo ohjaa primaarioikeuden tulkintaa ja määrittää sitä ilmentävien periaatteiden, kuten juuri syrjintäkiellon periaatteen, ulottuvuutta. Samanaikaisesti se kuitenkin osoittaa niiden rajat antamalla

[31] Ks. tuomio 17.4.2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257); tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874); tuomio 22.1.2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43) ja tuomio 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

[32] Vrt. yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 1 artiklassa olevaan tyhjentävään perusteiden luetteloon.

[33] Ks. tuomio16.2.2022, Unkari v. parlamentti ja neuvosto (C-156/21, EU:C:2022:97, 137 ja 232 kohta) ja tuomio 16.2.2022, Puola v. parlamentti ja neuvosto (C-157/21, EU:C:2022:98, 145 ja 264 kohta).

[34] Ks. tuomio 15.7.2021, Saksa v. komissio (C-848/19 P, EU:C:2021:598, 43, 45 ja 49 kohta).

syrjintäkiellon periaatetta konkretisoivassa 21 artiklassa tarkoitetun oikeuden horisontaaliselle vaikutukselle valtiosääntöoikeudellista suojaa silloin, kun syrjinnän perusteet liittyvät ihmisarvon loukkaamiseen.

77. Näin ollen perusoikeuskirjan 21 artiklan soveltamisalaan kuuluvien syrjintäperusteiden joukossa ei voi olla sijaa luonteeltaan sosioekonomiselle perusteelle, kuten työntekijän asemaa tai työntekijän ja työnantajan välisen sopimussuhteen tyyppiä koskevalle perusteelle.

78. Edellä esitetyn johtopäätöksen tueksi voidaan esittää kolme täydentävää näkökohtaa. Ensinnäkin perussopimuksen 21 artiklassa käytetystä lainsäädäntötekniikasta on huomattava sekin, ettei se, ettei kielletyistä syrjintäperusteista ole laadittu tyhjentävää luetteloa, ole johtanut ”yleislausekkeeseen” eli siihen, mitä saksalaisessa oikeustieteessä kutsutaan määrittelemättömäksi oikeuskäsitteeksi (unbestimmter Rechtsbegriff), jollaisia ovat esimerkiksi vilpitön mieli, kiireellisyys ja yleinen turvallisuus: tällaiset käsitteet ovat lähtökohtaisesti joustavia, ja ne voivat saada vaihtelevia merkityksiä ja mukautua siten oikeusjärjestyksen ja jopa yhteiskunnan oikeustajun muutoksiin. Sen sijaan perusoikeuskirjan laatijat mainitsivat tiettyjä syrjintäperusteita ja pitivät niistä jokaista tietynlaisen eli nimenomaan ihmisarvoa loukkaavan syrjinnän ilmaisuina (”tai muu sellainen seikka”).

79. Lisättäköön, että unionin tuomioistuin on toistuvasti todennut, ettei sillä ole toimivaltaa laajentaa perusoikeuskirjan 21 artiklassa mainittujen perusteiden joukkoa. [35]

80. Toiseksi on huomattava, että perusoikeuskirjan selityksissä täsmennetään, että 21 artiklaa ”sovelletaan Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artiklan mukaisesti niiltä osin kuin se on yhteneväinen kyseisen artiklan kanssa”. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on vedonnut viimeksi mainitun artiklan ilmaisuun ”tai muuhun asemaan perustuva syrjintä” ja ulottanut syrjintäkiellon tapauksiin, joissa erilainen kohtelu on perustunut sukupuoli-identiteettiin [36] tai seksuaaliseen suuntautumiseen, [37] vammaisuuteen [38] tai ikään: [39] nämä ovat kaikki ihmisen ihmisarvoon liittyviä seikkoja ja sellaisina ainoita, joita ihmisoikeustuomioistuimen on mahdollista arvioida.

81. Voi myös olla hyvä palauttaa mieleen, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä direktiivin 2000/78 1 artiklaa on tulkittu siten, ettei sitä sovelleta tiettyyn ammattiryhmään kuulumiseen perustuvaan syrjintään. [40]

82. Kun olemme näin sulkeneet pois mahdollisuuden soveltaa nyt tarkasteltavaan tapaukseen perusoikeuskirjan 21 artiklaa, voimme tutkia mahdollisuutta soveltaa siihen perusoikeuskirjan 20 artiklaa. Unionin tuomioistuin on nimittäin todennut, että yhdenvertaisuusperiaate on määräaikaisten työntekijöiden osalta pantu täytäntöön direktiivillä 1999/70 ja erityisesti puitesopimuksen 4 lausekkeella. [41] Unionin tuomioistuin ei kuitenkaan ole antanut tuomioita, joissa kyseiselle artiklalle olisi annettu horisontaalinen välitön vaikutus. Mielestäni tällainen 20 artiklan tulkinta olisi sitä paitsi suljettava pois.

35 Ks. tuomio 11.7.2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, 56 kohta); tuomio 17.7.2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, 46 kohta); tuomio 7.7.2011, Agafiței ym. (C-310/10, EU:C:2011:467) ja tuomio 9.3.2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:1989).

36 Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 12.5.2015, Identoba ym. v. Georgia, nro 73235/12, 96 kohta.

37 Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 26.2.2002, Fretté v. Ranska, nro 36515/97, 32 kohta.

38 Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 30.4.2009, Glor v. Sveitsi, nro 13444/04 ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 22.3.2016, Guberina v. Kroatia, nro 23682/13.

39 Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 10.6.2010, Schwizgebel v. Sveitsi, nro 25762/07.

40 Ks. tuomio 13.6.2017, Florescu ym. (C-258/14, EU:C:2017:448, 63 kohta).

41 Ks. tuomio 25.7.2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, 20 kohta).

83. Perusoikeuskirjan määräyksellä on horisontaalinen välitön vaikutus, jos kyseinen määräys on pakottava ja ehdoton. Unionin tuomioistuin on todennut, että horisontaalista välitöntä vaikutusta ei ole silloin, kun määräyksessä – kuten 27 artiklassa – viitataan unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisiin tapauksiin. [42]

84. Tarkemmin katsottuna myöskään 20 artikla, jossa tosin ei nimenomaisesti viitata unionin oikeuteen eikä kansallisiin lainsäädäntöihin, ei ole luonteeltaan ehdoton eikä pakottava. Nämä ominaisuudet nimittäin edellyttävät, että säännöksestä seuraa yksityiselle oikeus, jota vastaa toista yksityistä koskeva täsmällinen velvollisuus. Tämä tarkoittaisi sitä, että sekä kyseisen oikeuden että vastaavan velvollisuuden sisältö kävisi suoraan ilmi perusoikeuskirjasta ilman, että välittäjäksi tarvittaisiin muita lainsäädäntötoimia.

85. Mainitun 21 artiklan ja oikeutta palkalliseen lomaan koskevan 31 artiklan 2 kohdan tapauksessa on niin, että jos mainituissa määräyksissä asetetut edellytykset täyttyvät, yksityisellä on sisällöltään täsmällinen oikeus, jota vastaa toisen yksityisen sisällöltään yhtä täsmällinen velvollisuus. [43]

86. Niistä määräyksistä poiketen, joille unionin tuomioistuin on vahvistanut horisontaalisen välittömän vaikutuksen, 20 artikla on rakenteeltaan avoin: tästä syystä siinä ei ole välittömästi tunnistettavissa sisällöltään määritettyä subjektiivista oikeutta eikä vastaavaa oikeudellista velvollisuutta, joka ei olisi riippuvainen välittäjänä toimivasta lainsäädäntötoimesta.

87. Onkin niin, että jos yksityinen on tyytymätön siihen, että häntä on lain mukaan kohdeltava samoin kuin toista henkilöä, vaikka heidän tilanteensa ovat erilaiset, ja väittää siten olevansa erilaisen kohtelun kohteena, kyseisen kohtelun täsmällistä sisältöä ei voida perusoikeuskirjan pohjalta päätellä ja siten myös toisen yksityisen vastaava velvollisuus jää epämääräiseksi. Tällaisissa tapauksissa, kun on ensin todettu, että lainsäädäntötoimi (olipa se sitten kansallinen tai unionin tasoinen) on ristiriidassa yhdenvertaisuusperiaatteen kanssa, kansalliselle tai unionin lainsäätäjälle seuraa velvollisuus muuttaa omaa alaa koskevaa lainsäädäntöään enemmän tai vähemmän laajan harkintavaltansa rajoissa. [44]

88. Kun taas tilanne on päinvastainen niin, että henkilö valittaa tulleensa vertailukelpoisista tilanteista huolimatta kohdelluksi eri tavoin, on huomattava, etteivät vertailutestin tulokset ole automaattisia eivätkä yksiselitteisiä. On nimittäin vaikeaa varmasti ja automaattisesti tunnistaa objektiivista perustetta tai johdonmukaista oikeusoppia, jolla voitaisiin määrittää, milloin tilanteita on pidettävä vertailukelpoisina. Julkisasiamies Sharpston on todennut tästä seuraavaa: ”On –– selvää, että merkityksellisten samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien kriteerit vaihtelevat tietyn henkilön tai yhteiskunnan moraalisten perusnäkemysten mukaan.” [45] Julkisasiamies myönsi avoimesti, että käsityksemme siitä, mikä on merkityksellinen tai merkityksetön ero, riippuu useista kulttuuriin ja aikaan sidoksissa olevista arvotuksista.

89. Tämä epämääräisyys tekee joskus vaikeaksi ennustaa, miten vertailutestiä sovelletaan tiettyyn tapahtumien joukkoon. Kun kyse on yhdenvertaisuusperiaatteesta, perusoikeuskirjan 20 artiklasta ei voida suoraan johtaa siihen vetoavan yksityisen oikeuden tai toisen, ensin mainitun yksityisen kanssa oikeussuhteen solmineen yksityisen vastaavan velvollisuuden konkreettista sisältöä jostakin välittäjänä toimivasta lainsäädäntötoimesta riippumatta.

[42] Ks. tuomio 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, 45 ja 49 kohta).

[43] Ks. tuomio 6.11.2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 79 kohta).

[44] Ks. tuomio 16.9.2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, 68 ja 71 kohta).

[45] Ks. julkisasiamies Sharpstonin ratkaisuehdotus Bartsch (C-427/06, EU:C:2008:297, 44 kohta).

90. Perusoikeuskirjan 21 artiklan tilanne sen sijaan on täysin toisenlainen: siinä luetellaan ne erottelun syyt, jotka tekevät syrjinnästä ihmisarvon vastaista ja siten primaarioikeuden nojalla kiellettyä, mistä seuraa, että syrjinnän kohde voi vedota siihen, että hänellä on oikeus saada edellä mainittuihin syihin perustuva syrjintä poistettua, ja edellyttää, että häntä kohdellaan edullisemmin.

91. Sitä paitsi on niin, että jos yksityisen vahingoksi tapahtuva perusteeton erilainen kohtelu olisi niin huomattavaa, että tämä voisi vedota – niillä aloilla, joihin perusoikeuskirjaa sovelletaan – 20 artiklaan toiseen yksityiseen nähden, 21 artikla menettäisi käytännössä merkityksensä. Kuten nimittäin edellä on todettu, viimeksi mainitulla artiklalla on horisontaalinen välitön vaikutus, joka koskee ainoastaan syrjintää, joka perustuu ihmisarvon kunnioittamiseen liittyviin syihin, etenkin artiklassa nimenomaisesti mainittuihin syihin, ei siis kaikenlaista syrjintää.

92. Perusteltua irtisanomista koskevan oikeuden osalta myöskään 30 artiklalla ei voi olla välitöntä vaikutusta, koska sen soveltaminen riippuu kansallisista lainsäädännöistä ja käytännöistä. [46] Tästä seuraa, ettei voida ajatella, että 30 artiklaa ja puitesopimuksen 4 lauseketta sovellettaisiin lukemalla niitä yhdessä.

93. Kuten tunnettua ja kuten unionin tuomioistuinkin on todennut viitaten perusoikeuskirjan 27 artiklaan, jonka rakenne on lähes sama kuin 30 artiklalla, ”on palautettava mieleen, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeusjärjestyksessä taatut perusoikeudet ovat sovellettavissa kaikkiin unionin oikeudessa säänneltyihin tilanteisiin”. [47]

94. Direktiiviin 1999/70 liitetyn puitesopimuksen 4 lausekkeella ei ole pantu täytäntöön perusoikeuskirjan 30 artiklaa, eikä millään unionin oikeuden sekundaarioikeuden säännöksellä säännellä näkökohtia, jotka koskisivat velvollisuutta ilmoittaa irtisanomisperusteet työntekijän irtisanomisen yhteydessä.

95. Velvollisuutta ilmoittaa perusteet irtisanomisen yhteydessä myös määräaikaisissa työsuhteissa ei voida johtaa 30 artiklan, jota pidettäisiin suoraan sovellettavana oikeusnormina, sanamuodosta, ja näin ollen – lainaten tuomioistuimen ilmaisua, joka vaikuttaa sopivan täydellisesti nyt tarkasteltavaan tapaukseen – katson, että ”pääasian olosuhteet poikkeavat asiassa C-555/07, Kücükdeveci, annettuun tuomioon johtaneen asian olosuhteista, koska siinä kyseessä ollut ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskeva periaate, joka on vahvistettu perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdassa, riittää itsessään antamaan yksityisille subjektiivisen oikeuden, johon voidaan vedota sellaisenaan”. [48]

96. Perusoikeuskirjan 30 artiklaan sellaisenaan ei siis voida vedota pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa riita-asiassa sen päätelmän tekemiseksi, että kansallinen säännös, joka on mahdollisesti direktiivin 1999/70 vastainen, olisi sivuutettava.

97. Jos vallitsee yksimielisyys siitä, että nyt tarkasteltavaan tapaukseen ei sovelleta perusoikeuskirjan 21, 20 eikä 30 artiklaa, siihen ei voida soveltaa myöskään perusoikeuskirjan 47 artiklaa.

[46] Perusoikeuskirjan 30 artiklan mukaan jokaisella työntekijällä ”on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti”.

[47] Ks. tuomio 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, 42 kohta).

[48] Ks. tuomio 15.1.2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, 47 kohta).

98. Unionin tuomioistuin on vahvistanut, että 47 artiklalla on horisontaalinen välitön vaikutus. On kuitenkin hyvä korostaa, että tämä horisontaalinen välitön vaikutus on vahvistettu aina sellaisten muiden oikeuksien yhteydessä, joihin on mahdollista vedota yksityistä vastaan. Muun muassa tuomiossa Egenberger 47 artiklalla vahvistettiin olevan horisontaalisia välittömiä vaikutuksia, mutta kyseistä artiklaa sovellettiin yhdessä yleisen syrjintäkiellon periaatteen kanssa sellaisena kuin se on vahvistettuna perusoikeuskirjan 21 artiklassa ja täsmennettynä direktiivissä 2000/78.[49] Mainitussa tapauksessa siihen, että 47 artiklaa ja toista perusoikeuskirjan määräystä, jolla on horisontaalinen välitön vaikutus, luetaan yhdessä, velvoittaa jo kyseisen 47 artiklan normatiivinen rakenne. Siinä nimittäin taataan oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin jokaiselle, ”jonka unionin oikeudessa taattuja oikeuksia ja vapauksia on loukattu”.

99. Perusoikeuskirjan 47 artiklan soveltaminen edellyttää näin ollen, että yksityisellä on sellainen unionin oikeudessa taattu oikeus tai vapaus, johon hän voi vedota tuomioistuimessa. Tästä seuraa, että kun unionin tuomioistuin arvioi, voidaanko kyseiseen artiklaan vedota, se selvittää, onko asiassa kyse sellaisesta aineellisen oikeuden säännöksestä, jolla asianosaiselle annetaan kyseisessä konkreettisessa tilanteessa oikeuksia, joihin tämä voi tuomioistuimessa vedota.[50]

100. Tämä tarkoittaa paitsi sitä, että kyseessä olevan tilanteen täytyy kuulua perusoikeuskirjan soveltamisalaan – muuten koko perusoikeuskirjaa ei voitaisi soveltaa –, myös sitä, että asianomaisella osapuolella on oltava unionin oikeudessa suojattu konkreettinen oikeus tai vapaus.[51]

101. Tämä kysymys ei noussut esiin tuomion DI, tuomion Bauer ja Willmeroth ja tuomion Cresco Investigation[52] taustalla olleissa asioissa, koska perusoikeuskirjan 21 ja 31 artiklalla, joita on täsmennetty vastaavilla direktiiveillä, kantajille annettiin aineellisia oikeuksia eikä perusoikeuskirjan 47 artiklaan vedottu. Lisäksi huomautan, että perusoikeuskirjan 47 artiklassa vahvistetun, tehokkaita oikeussuojakeinoja tuomioistuimessa koskevan oikeuden käytölle voidaan asettaa rajoituksia.[53]

102. Edellä olevissa kohdissa esitetty edellytys ei nyt tarkasteltavassa tapauksessa täyty, koska työntekijällä ei ole puitesopimukseen perustuvaa oikeutta työnantajaan nähden eikä hänellä ole tällaista oikeutta myöskään perusoikeuskirjan 20 tai 21 artiklan perusteella.

IV Ratkaisuehdotus

103. Kaiken edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowien esittämiin ennakkoratkaisukysymyksiin seuraavasti:

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 1 artiklaa ja edellä mainitun puitesopimuksen 1 ja 4 lauseketta on tulkittava siten, että

[49] Ks. tuomio 17.4.2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, 75–77 kohta).

[50] Ks. tuomio 1.8.2022, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Kieltäytyminen ottamasta vastaan egyptiläistä ilman huoltajaa olevaa alaikäistä) (C-19/21, EU:C:2022:605, 50 kohta).

[51] Ks. ratkaisuehdotus 7.4.2022, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Kieltäytyminen ottavasta vastaan egyptiläistä ilman huoltajaa olevaa alaikäistä) (C-19/21, EU:C:2022:279, 47 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[52] Ks. tuomio 19.4.2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278); tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth (C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871) ja tuomio 22.1.2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43).

[53] Ks. tuomio 6.10.2020, Luxemburgin valtio (Muutoksenhakuoikeus verotietopyyntöön) (C-245/19 ja C-246/19, EU:C:2020:795, 60 kohta).

ne eivät ole esteenä kansalliselle säännöstölle, jossa työnantaja velvoitetaan kirjallisesti perustelemaan päätös irtisanoa työsopimus ainoastaan toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten osalta, edellyttäen, että kansallinen tuomioistuin, joka pitää kansallisten säännösten unionin oikeuden mukaista tulkintaa mahdollisena, varmistaa, että määräaikaisten työsopimusten irtisanomisperusteiden perusteltavuutta koskeva tuomioistuinvalvonta on taattu ja että määräaikainen työntekijä voi luottaa tehokkaaseen oikeussuojaan edellä esitettyjen kriteerien valossa.

Asianosaiset eivät voi vedota määräaikaisesta työstä tehdyn puitesopimuksen 4 lausekkeeseen yksityisten välisessä riita-asiassa.