EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

18. detsember 2008 *

Kohtuasjas C-306/07,

mille ese on EÜ artikli 234 alusel Højestereti (Taani) 29. juuni 2007. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 3. juulil 2007 menetluses

**Ruben Andersen**

*versus*

**Kommunernes Landsforening,** kes tegutseb Slagelse kohaliku omavalitsusüksuse (endine Skælskøri kohalik omavalitsusüksus) esindajana,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja esimees P. Jann, kohtunikud M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits ja J.-J. Kasel (ettekandja),

* Kohtumenetluse keel: taani.

kohtujurist: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 15. mai 2008. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– R. Andersen, esindajad: advokaadid H. Nielsen ja P. Olsen,

– Kommunernes Landsforening, kes tegutseb Slagelse kohaliku omavalitsusüksuse (endine Skælskøri kohalik omavalitsusüksus) esindajana, esindajad: advokaadid J. Mosbek ja J. Vinding,

– Taani valitsus, esindaja: J. Bering Liisberg,

– Itaalia valitsus, esindaja: I. M. Braguglia, keda abistas *avvocato dello Stato* W. Ferrante,

– Rootsi valitsus, esindaja: A. Falk,

– Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: J. Enegren ja S. Schønberg,

olles 19. juuni 2008. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

**otsuse**

1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiivi 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (EÜT L 288, lk 32; ELT eriväljaanne 05/02, lk 3) artikli 8 lõigete 1 ja 2 tõlgendamist.

2 Eelotsusetaotlus esitati R. Anderseni ja Kommunernes Landsforeningi (Taani kohalike omavalitsusüksuste liit), kes tegutseb R. Anderseni endise tööandja Slagelse kohaliku omavalitsusüksuse (endine Skælskøri kohalik omavalitsusüksus) (Taani) esindajana,

vahelise kohtuvaidluse raames, mis käsitles Taani kohalike omavalitsusüksuste töösuhteid reguleeriva kollektiivlepingu kohaldatavust R. Andersenile.

## Õiguslik raamistik

### *Ühenduse õigus*

3 Direktiivi 91/533 põhjenduses 2 on täpsustatud:

„[…] mõned liikmesriigid [on] pidanud vajalikuks allutada töösuhted teatud vorminõuetele; nimetatud sätted on mõeldud selleks, et tagada töötajatele parem kaitse nende õiguste võimaliku rikkumise korral ning luua tööturul suurem selgus ja arusaadavus".

4 Selle direktiivi põhjenduse 7 kohaselt:

„ühenduse tasandil on vaja kehtestada üldine nõue, mille kohaselt igale töötajale tuleb anda dokument, mis sisaldab teavet tema töölepingu või töösuhte oluliste üksikasjade kohta”.

5 Sama direktiivi põhjendused 11, 12 ja 13 on sõnastatud järgmiselt:

„kaitsmaks töötajate huve dokument kätte saada, tuleb neile kirjalikult teatada kõikidest töölepingu või töösuhte tingimuste muudatustest;

liikmesriikidel on vaja tagada, et töötajatel oleks võimalik nõuda neile käesoleva direktiiviga antud õiguste täitmist;

liikmesriigid peavad vastu võtma käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid või tagama, et tööturu osapooled kehtestaksid vajalikud sätted vastastikusel kokkuleppel, kusjuures liikmesriigid on kohustatud astuma samme, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused”.

6 Direktiivi 91/533 artikkel 1 „Reguleerimisala” näeb ette:

„1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse kõigi tasustatud töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, mis on määratletud liikmesriigis kehtivas seaduses ja/või mis kuulub liikmesriigis kehtiva seaduse reguleerimisalasse.

2. Liikmesriigid võivad sätestada, et käesolevat 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 ja/või spetsiifilise iseloomuga, tingimusel et sellistel juhtudel on direktiivi rakendamata jätmine õigustatav objektiivsete kaalutlustega.”

7 Selle direktiivi artikkel 2 „Teavitamise kohustus” sätestab:

„1. Tööandja on kohustatud teavitama töötajat, kelle suhtes käesolevat direktiivi kohaldatakse (edaspidi „töötaja”), töölepingu või töösuhte olulistest aspektidest.

2. Lõikes 1 nimetatud teave peab hõlmama vähemalt järgnevat:

[…]

d) töölepingu või töösuhte alguskuupäev;

e) ajutise töölepingu või töösuhte puhul selle eeldatav kestus;

f) tasustatava puhkuse pikkus, mida töötajal on õigus saada, või juhul, kui seda ei ole võimalik määrata teavitamise ajal, siis sellise puhkuse andmise ja määramise kord;

g) etteteatamistähtajad, millest tööandja ja töötaja peavad kinni pidama juhul, kui tööleping või töösuhe lõpetatakse, või juhul, kui seda ei ole võimalik määrata teavitamise ajal, siis sellise etteteatamistähtaja määramise viis;

[…]

3. Kui see on asjakohane, siis võib lõike 2 punktides f, g, h ja i nimetatud teabe esitada viidetega õigus- ja haldusnormidele või põhikirjasätetele või kollektiivlepingutele, mis käsitlevad neid küsimusi.”

8 Selle direktiivi artikli 3 lõige 1 sätestab:

„1. [Direktiivi 91/533 a]rtikli 2 lõikes 2 nimetatud teabe võib töötajale anda hiljemalt kahe kuu möödudes tema tööleasumisest:

a) kirjalikus töölepingus ja/või

b) töölevõtukäskkirjas ja/või

c) ühes või mitmes kirjalikus dokumendis, kui üks nendest dokumentidest sisaldab vähemalt kogu artikli 2 lõike 2 punktides a, b, c, d, h ja i nimetatud teavet.”

9 Direktiivi 91/533 artikli 3 lõigetes 2 ja 3 on ette nähtud:

„2. Kui töötajale ei anta ettenähtud tähtaja jooksul üle mitte ühtegi lõikes 1 nimetatud dokumentidest, on tööandja kohustatud andma töötajale hiljemalt kahe kuu jooksul tema tööleasumisest kirjaliku tõendi, millel on tööandja allkiri ning mis sisaldab vähemalt artikli 2 lõikes 2 nimetatud teavet.

Kui lõikes 1 nimetatud dokument või dokumendid sisaldavad ainult osa nõutavast teabest, tuleb ülejäänud teave esitada käesoleva lõike esimeses lõigus ettenähtud tõendis.

3. Kui tööleping või töösuhe lõpeb enne, kui möödub kaks kuud töö alustamise kuupäevast, tuleb artiklis 2 ja käesolevas artiklis ettenähtud teave teha töötajale kättesaadavaks hiljemalt nimetatud perioodi lõpuks."

10 Selle direktiivi artikkel 8 „Õiguste kaitse" on sõnastatud järgmiselt:

„1. Liikmesriigid võtavad oma siseriiklikes õigussüsteemides meetmeid võimaldamaks töötajatel, kes leiavad, et neid on käesolevas direktiivis sätestatud nõuete eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu, olles vastava võimaluse korral esmalt pöördunud teiste pädevate organite poole.

2. Liikmesriigid võivad sätestada, et lõikes 1 nimetatud õiguste kaitset saab kasutada ainult juhul, kui töötaja teatab nendest tööandjale ning tööandja ei ole vastanud 15 päeva jooksul alates teatamisest.

Eelnevat teatamist ei või mingil juhul nõuda [välislähetuses olevate töötajate ja] töötajate puhul, kellel on ajutine tööleping või töösuhe, ja töötajate puhul, kelle töösuhet kollektiivleping või kollektiivlepingud ei käsitle."

11 Direktiivi 91/533 artikli 9 lõike 1 kohaselt võtavad liikmesriigid selle direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu hiljemalt 30. juuniks 1993 või tagavad, et tööandjate ja töötajate esindajad rakendavad hiljemalt selleks kuupäevaks

nõutavaid sätteid vastastikusel kokkuleppel, kusjuures liikmesriigid on kohustatud astuma samme, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused.

*Siseriiklik õigus*

12 Direktiiv 91/533 võeti Taani siseriiklikusse õigusesse üle ühelt poolt 11. mai 1994. aasta kodifitseeritud seadusega nr 385 tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töösuhte tingimustest (edaspidi „töölepingu seadus") ja teiselt poolt kollektiivlepingutega, mille hulgas on ka maavalitsuste liidu (Amtsrådsforeningen), kohalike omavalitsusüksuste liidu (Kommunernes Landsforening), Kopenhaageni ja Frederiksbergi omavalitsusüksuse ning kohalike omavalitsusüksuste ametnike ja ajutiste teenistujate ametiühingu (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) vahel sõlmitud 9. juuni 1993. aasta kollektiivleping tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töösuhte tingimustest (töölevõtukäskkiri) (edaspidi „KTO leping").

Töölepingu seadus

13 Töölepingu seaduse artikli 1 lõike 3 kohaselt ei kohaldata nimetatud seadust, „kui kollektiivlepingus on ette nähtud tööandja kohustus teavitada töötajaid töösuhte tingimustest ja kui selles lepingus on sätestatud tingimused, mis vastavad vähemalt direktiivi 91/533 sätetele".

14 Eelotsusetaotlusest ilmneb, et töölepingu seadus ei sea tööandjapoolse töötajate teavitamist puudutavate kohustuste eiramise korral töötajale ette nähtud kohtusse pöördumise õiguse teostamist sõltuvusse tingimusest, et asjaomane töötaja on tööandjalt nõudnud direktiivi 91/533 nõuetele vastava töölevõtukäskkirja esitamist, jättes viimasele selleks 15 päevase tähtaja.

KTO leping

15 Eelotsusetaotlusest tuleneb, et Taani kohalikud omavalitsusüksused kohaldavad KTO lepingu sätteid kõigile oma töötajatele ja seda olenemata sellest, kas töötajad on ametiühingu liikmed või mitte.

16 KTO lepingu kohaselt on kohalikul omavalitsusüksusel, kes ei koosta töölevõtukäskkirja või kui viimane on vigane, siis pärast töötajapoolset koostamata jätmisest või vigadest teatamist aega 15 päeva selle käskkirja koostamiseks või parandamiseks. Kui tööandja selle tähtaja jooksul ei vasta, võib töötaja pöörduda talle antud õiguste teostamiseks kohtusse. Õigus pöörduda KTO lepingu alusel kohtusse on nii ametiühingusse kuuluvatel kui ka ametiühingusse mittekuuluvatel töötajatel ning lisaks sellele võib seda õigust mõlemal juhul teostada ka ametiühing.

**Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

17 Aastatel 1999–2001 sõlmis Skælskøri kohalik omavalitsusüksus R. Anderseniga Taani sotsiaalpoliitika valdkonna õigusnormide alusel viis ametialase reintegreerimise lepingut. Need lepingud kujutasid endast sotsiaalabi meetmeid ning need sõlmiti selliste ülesannete täitmiseks, mida ei ole võimalik täita tavalise töölepingu alusel. Selliste töölepingute alusel tööle võetud töötajatele kohaldatakse töötajaid käsitlevaid õigusnorme, välja arvatud palgalise puhkuse, haiguse või lapse sünni korral makstavate päevarahade ja tööandjapoolse koolituskulude katmise osas.

18 Nimetatud lepingud sõlmiti 1–12-kuulisteks ajavahemikeks. R. Anderseni töölt puudumise tõttu kestsid kõik sellised töösuhted tegelikult alla ühe kuu.

19 Iga töösuhte kohta sai R. Andersen töölevõtukäskkirja, mis ei vastanud direktiivi 91/533 artikli 2 lõike 2 nõuetele. Kohtuasja toimikust ilmneb, et 15 päeva jooksul pärast seda, kui R. Andersen oli oma tööandjale nimetatud vigadest teatanud, saatis tööandja talle uued töölevõtukäskkirjad, mis vastasid igast aspektist nimetatud nõuetele.

20 Leides, et KTO lepingu sätted ei ole tema suhtes kohaldatavad, kuivõrd ta ei olnud ametiühingu liige, tugines R. Andersen siseriiklikule kohtule esitatud kahju hüvitamise hagis töölepingu seadusele, mis näeb ette töötajatele hüvitise maksmise juhul, kui tööandja on eiranud oma kohustusi töötajate teavitamise osas. Esimese astme kohus jättis hagi rahuldamata, misjärel R. Andersen esitas selle kohtuotsuse peale apellatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule.

21 Leides, et põhikohtuasja lahendus sõltub direktiivi 91/533 artikli 8 lõigete 1 ja 2 tõlgendamisest ja kuna tal oli kahtlusi nende sätete õiges tõlgendamises, otsustas Højesteret kohtumenetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi 91/533 […] 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 [lõike 2 teises lõigus] toodud väljend „töötajate puhul, kelle töösuhet kollektiivleping või kollektiivlepingud ei käsitle" tähendab seda, et tööandjale eelneva teatamise kohustust reguleerivaid kollektiivlepingu sätteid ei kohaldata töötajale, kes ei ole kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige?

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

**Eelotsuse küsimused**

*Esimene küsimus*

22 Oma esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas direktiivi 91/533 artikli 8 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette, et selle direktiivi sätteid siseriiklikusse õigusesse ülevõttev kollektiivleping on töötajale kohaldatav ka siis, kui ta ei ole selle kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige.

23 Alustuseks tuleb tuvastada, et direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 1 sõnastusest sellele küsimusele kasulikku vastust ei leia.

24 Seevastu tuleneb direktiivi 91/533 artikli 9 lõikest 1 koosloetuna direktiivi põhjendusega 13 ühemõtteliselt, et liikmesriigid võivad jätta nimetatud direktiivi ülevõtmiseks vajalike sätete kehtestamise tööturu osapoolte hooleks, kusjuures liikmesriigid peavad olema igal ajal võimelised tagama selle direktiiviga nõutud tulemused.

25 Tuleb lisada, et liikmesriikidele direktiiviga sellisel moel jäetud võimalust kinnitab Euroopa Kohtu praktika, mille kohaselt on lubatav, et liikmesriigid jätavad eelkõige

tööturu osapoolte hooleks vastavas valdkonnas direktiivi sotsiaalpoliitiliste eesmärkide saavutamise (vt eelkõige 30. jaanuari 1985. aasta otsus kohtuasjas 143/83: komisjon *vs.* Taani, EKL 1983, lk 427, punkt 8; 10. juuli 1986. aasta otsus kohtuasjas 235/84: komisjon *vs.* Itaalia, EKL 1986, lk 2291, punkt 20, ja 28. oktoobri 1999. aasta otsus kohtuasjas C-187/98: komisjon *vs.* Kreeka, EKL 1999, lk I-7713, punkt 46).

26 Selles osas tuleb siiski täpsustada, et nimetatud võimalus ei vabasta liikmesriike kohustusest tagada asjakohaste õigus- ja haldusnormide vastuvõtmisega, et direktiivi 91/533 kaitse laieneks täiel määral kõikidele töötajatele, kusjuures riigi tagatud kaitse peab katma kõik juhud, mil puudub muu tõhus kaitse, eeskätt siis, kui kaitse puudub seetõttu, et asjaomane töötaja ei ole ametiühingu liige.

27 Sellest tuleneb, et direktiivi 91/533 kui sellisega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette, et töötajal, kes ei ole viidatud direktiivi sätteid rakendava kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige, ei ole ainuüksi nimetatud põhjusel välistatud saada asjaomase kollektiivlepingu kohaldamise alusel täiel määral osa selle direktiiviga ettenähtud kaitsest.

28 Põhikohtuasjas ei ole vaidlustatud seda, et Taani õigusnormides tunnustatakse kõigi KTO lepingu kohaldamisalasse kuuluvate töötajate – olgu nad siis ametiühingu liikmed või mitte – õigust tugineda siseriiklikus kohtus selle kollektiivlepingu sätetele, mis näevad ette kaitse, mistõttu kõikidele töötajatele on tagatud sama kaitse.

29 Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab siiski uurima, kas see tuvastus vastab tegelikkusele, ning tegema kindlaks, kas KTO leping tagab selle kohaldamisalasse kuuluvatele töötajatele direktiiviga 91/533 ette nähtud õiguste tõhusa kaitse.

30 Neid argumente arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 91/533 artikli 8 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette, et selle direktiivi sätteid siseriiklikusse õigusesse ülevõttev kollektiivleping on töötajale kohaldatav isegi siis, kui ta ei ole selle kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige.

*Teine küsimus*

31 Teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus, kui töötajat, kes ei ole oma töösuhet reguleeriva kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige, on võimalik käsitada kollektiivlepinguga „käsitl[etuks]" nimetatud sätte tähenduses.

32 Selles osas tuleb tuvastada, et direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teises lõigus kasutatud väljend „kollektiivleping või kollektiivlepingud ei käsitle" annab põhjust eeldada, et ühenduse seadusandja on soovinud viidata olukordadele, kus asjaomastel töötajatel ei ole õiguskaitset, mille kollektiivleping tavaliselt tagab nendele töötajatele, kellele seda kohaldatakse.

33 Nagu Euroopa Ühenduste Komisjon õigustatult märkis, kinnitab seda lahendust direktiivi 91/533 eri keeleversioonide võrdlemine.

34 Kuivõrd nende isikute ring, kes võivad kuuluda kollektiivlepingu kohaldamisalasse, võib olla – nagu juhtub eeskätt sellise kollektiivlepingu puhul, mis on tunnistatud üldkohaldatavaks – määratletav täiesti sõltumatult sellest, kas asjaomased isikud on selle kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liikmed või mitte, siis asjaolu, et teatud isik ei ole sellise ametiühingu liige, ei too iseenesest kaasa seda, et nimetatud isikule kõnealuse kollektiivlepinguga ette nähtud õiguskaitset ei kohaldata.

35 Tuleb lisada, et äsja esitatud tõlgendus on kooskõlas ühenduse seadusandja tahtega, kes käesoleva kohtuotsuse punktis 24 märgitu kohaselt lubab liikmesriikidel jätta direktiivi 91/533 eesmärkide saavutamiseks vajalike sätete kehtestamise tööturu osapoolte hooleks, seda eeskätt kollektiivlepingute abil.

36 Selline tõlgendus võimaldab muu hulgas saavutada nimetatud direktiivi peamise eesmärgi, mis vastavalt direktiivi põhjendustele 2, 5 ja 7 seisneb töötajate kaitse parendamises, teavitades neid nende töölepingu või töösuhte olulistest üksikasjadest, sest seda direktiivi siseriiklikusse õigusesse nõuetekohaselt ülevõtvale kollektiivlepingule võivad siseriiklike õigusnormide kohaselt tugineda kõik töötajad, kellele seda kohaldatakse, ja seda sõltumata sellest, kas nad on selle kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liikmed või mitte.

37 Põhikohtuasjas peab eelotsusetaotluse esitanud kohus ühelt poolt kontrollima, kas – nagu näib ilmnevat Euroopa Kohtus esitatud märkustest – R. Anderseniga sarnasele töötajale kohaldatakse KTO lepingut, ja teiselt poolt hindama, kas selle kollektiivlepingu sätted tagavad töötajatele direktiiviga 91/533 ette nähtud õiguste tõhusa kaitse.

38 Eelnevat arvestades tuleb teisele küsimusele vastata, et direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus, kui töötajat, kes ei ole oma töösuhet reguleeriva kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige, on võimalik käsitada selle kollektiivlepinguga „käsitl[etuks]" nimetatud sätte tähenduses.

*Kolmas küsimus*

39 Kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teises lõigus kasutatud mõisteid „ajutine tööleping või töösuhe" tuleb tõlgendada nii, et nendega on hõlmatud kõik tähtajalised töölepingud ja töösuhted või ainult lühiajalised töölepingud ja töösuhted.

40 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb ühenduse õiguse sätte tõlgendamisel arvestada mitte üksnes sätte sõnastust, vaid ka selle konteksti ning selle õigusaktiga taotletavaid eesmärke, mille osa see säte on (vt eelkõige 17. novembri 1983. aasta otsus kohtuasjas 292/82: Merck, EKL 1983, lk 3781, punkt 12, ja 3. aprilli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-442/05: Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, EKL 2008, lk I-1817, punkt 30).

41 Mis puudutab esiteks direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teise lõigu sõnastust, siis tuleb märkida, et selles kasutatud mõisted „ajutine tööleping või töösuhe" ei ole selles direktiivis määratletud ning tundub, et neid ei ole kasutatud üheski teises ühenduse teisese õiguse sättes.

42 Ühenduse seadusandja on seevastu mitmel korral viidanud „tähtajalistele" töölepingutele ja töösuhetele. Neid mõisteid on kasutatud eeskätt nõukogu 25. juuni 1991. aasta direktiivis 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), mis võeti vastu üksnes neli kuud enne direktiivi 91/533 vastuvõtmist, ja nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivis 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).

43 Sellest tuleb seega järeldada, et kasutades direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teises lõigus mõistet „ajutine" varem direktiivis 91/383 ja hiljem direktiivis 1999/70 kasutatud mõiste „tähtajaline" asemel ei soovinud ühenduse seadusandja hõlmata kõiki tähtajalisi töölepinguid.

44 Selline seadusandja tahte tõlgendus on kooskõlas vajadusega tõlgendada ühenduse õigust võimalikult sellisena, mis järgib ja tagab selle sisemise koherentsuse.

45 Sellist tõlgendust ei sea kahtluse alla asjaolu, et mõisteid „ajutine tööleping või töösuhe" on kasutatud direktiivi 91/533 artikli 2 lõikes 2, kus loetletakse töölepingu või töösuhte olulised aspektid, millest töötajat peab kindlasti teavitama ja mille hulka kuulub punkti e kohaselt sellise töölepingu või töösuhte „eeldatav kestus". Mõiste „eeldatav kestus" viitab nimelt ajalisele ebakindlusele, mida tuleb eristada täpsetest määratlustest, mida tähtajalise töölepingu iseloomuliku tunnuse kirjeldamiseks on kasutatud tähtajalise töö kohta antud raamkokkuleppe klausli 3 lõikes 1, mis kujutab endast direktiivi 1999/70 lisa, ehk sellest, et sellise lepingu lõpp on määratud „objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine". Selline terminoloogiline erinevus saab viidata üksnes kontseptuaalsele erinevusele.

46 Mis puudutab teiseks direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teise lõigu konteksti, siis tuleb märkida – nagu seda tegi komisjon oma Euroopa Kohtule esitatud kirjalikes märkustes –, et nimetatud lõike 2 esimeses lõigus on liikmesriikidele ette nähtud võimalus sätestada, et tööandja vastu, kes ei täida oma kohustusi, saab õiguskaitsevahendeid kasutada ainult juhul, kui töötaja sellest eelnevalt tööandjale teatab.

47 Nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 39, tuleb asuda seisukohale, et liikmesriikidele direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 esimeses lõigus antud võimalus sätestada selline eelnev formaalsus vastab menetlusökonoomia nõuetele ning selle eesmärk on kohtuvaidluste vältimine, lahendades vaidlused odavamal ja lihtsamal moel, kui kohtusse pöördudes.

48 Siiski on direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teises lõigus loetletud kolm töötajate kategooriat, kelle puhul ei saa selle formaalsuse täitmine olla kohustuslik, st töötajad, kes on välislähetuses, töötajad, kelle töösuhet kollektiivleping ei käsitle, ja töötajad, kellel on ajutine tööleping või töösuhe. Nagu soovitas kohtujurist oma ettepaneku punktis 39, tuleb asuda seisukohale, et ühenduse seadusandja poolt sellisel moel kehtestatud erand tuleneb vajadusest vältida seda, et teatamise kohustus muutuks ülemääraseks formaalsuseks, mis teeks tegelikkuses asjaomasele töötajale kohtusse pöördumise raskemaks, kui mitte võimatuks.

49 Mis puudutab selle erandi ulatust, siis tuleneb eelneva teatamise formaalsusest vabastatud töötajate kategooriate loetelust, et ühenduse seadusandja soovis kaitsta neid töötajate kategooriaid, kes materiaalsete või juriidiliste raskuste tõttu näisid talle nõutud formaalsuse täitmist puudutavas kõige haavatavamad – nagu välislähetuses olevad töötajad, kes võivad olla silmitsi geograafilise isoleeritusega seonduvate raskustega, ja töötajad, kelle töösuhet kollektiivleping ei käsitle ning kes on juriidiliselt isoleeritud.

50 Viidates töötajatele, kellel on ajutine tööleping või töösuhe, ei olnud ühenduse seadusandjal konkreetset põhjust pidada silmas kõiki tähtajalise töölepingu alusel töötavaid töötajaid, tegemata neil seejuures vahet ja sõltumata töösuhte kestusest. Seevastu on loogiline ja õigustatud, kui ta soovis seejuures silmas pidada neid töötajaid, kelle tööleping on lühiajaline, sest just nimelt see asjaolu võib kujutada endast praktilist takistust sellise töötaja tõhusale kohtusse pöördumisele.

51 Kolmandaks, mis puudutab direktiivi 91/533 artikli 8 eemärki, siis tuleneb direktiivi põhjendusest 12, et see säte peegeldab ühenduse seadusandja soovi tagada, et töötajatel oleks võimalik nõuda neile selle direktiiviga antud õiguste täitmist. Selline soov kinnitab käesoleva kohtuotsuse punktis 50 antud tõlgendust, mille kohaselt ühenduse seadusandja, viidates töötajatele, kellel on „ajutine tööleping või töösuhe", soovis silmas pidada neid töötajaid, kelle tööleping on niivõrd lühiajaline, et kohtuliku kaitse taotlemisele eelneva teatamise kohustus võib takistada tõhusat kohtusse pöördumist.

52 Kuivõrd direktiivis 91/533 ei ole ajutise töölepingu ja töösuhte täpsemat kestust määratletud, siis peavad selle põhimõtteliselt määratlema liikmesriigid. Kui liikmesriigi õigusnormides ei ole seda ette nähtud, siis – nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 67 – peavad siseriiklikud kohtud määratlema selle igal konkreetsel juhul, arvestades teatud sektorite või teatud töökohtade ja tegevuste eripärasid.

53 Siiski tuleb täpsustada, et nimetatud kestus tuleb kindlaks määrata nii, et see ei kahjusta direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teise lõigu kasulikku mõju, mille eesmärk on vastavalt käesoleva kohtuotsuse punktile 51 tagada, et ebakindlas olukorras olevatel töötajatel oleks võimalik nõuda otse kohtusse pöördudes neile selle direktiiviga antud õiguste täitmist.

54 Nende argumentidega arvestades tuleb kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teises lõigus kasutatud mõisteid „ajutine tööleping või töösuhe" tuleb tõlgendada nii, et nendega on hõlmatud kõik lühiajalised töölepingud ja töösuhted. Vastavat töösuhte kestust määratleva õigusnormi puudumisel liikmesriigi õiguskorras peab siseriiklik kohus selle määratlema igal konkreetsel juhul teatud sektorite või teatud töökohtade ja tegevuste eripärasid arvestades. See kestus tuleb siiski kindlaks määrata nii, et oleks tagatud töötajatele selle direktiiviga ette nähtud õiguste tõhus kaitse.

**Kohtukulud**

55 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

1. **Nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiivi 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest artikli 8 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus siseriiklikud õigusnormid, mis näevad ette, et selle direktiivi sätteid siseriiklikusse õigusesse ülevõttev kollektiivleping on töötajale kohaldatav isegi siis, kui ta ei ole selle kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige.**

**2. Direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teist lõiku tuleb tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus, kui töötajat, kes ei ole oma töösuhet reguleeriva kollektiivlepingu pooleks oleva ametiühingu liige, on võimalik käsitada selle kollektiivlepinguga „käsitl[etuks]" nimetatud sätte tähenduses.**

**3. Direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 2 teises lõigus kasutatud mõisteid „ajutine tööleping või töösuhe" tuleb tõlgendada nii, et nendega on hõlmatud kõik lühiajalised töölepingud ja töösuhted. Vastavat töösuhte kestust määratleva õigusnormi puudumisel liikmesriigi õiguskorras peab siseriiklik kohus selle määratlema igal konkreetsel juhul teatud sektorite või teatud töökohtade ja tegevuste eripärasid arvestades. See kestus tuleb siiski kindlaks määrata nii, et oleks tagatud töötajatele selle direktiiviga ette nähtud õiguste tõhus kaitse.**

Allkirjad