UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

12 päivänä joulukuuta 2013*

Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 1999/70/EY — Määräaikaista työtä koskeva puitesopimus — Syrjintäkiellon periaate — Työehtojen käsite — Kansallinen lainsäädäntö, jossa säädetty lainvastaisesti määräaikaisena tehdyn työsopimuksen perusteella maksettavaa korvausta koskeva järjestelmä on erilainen kuin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen lainvastaisen päättämisen perusteella maksettavaa korvausta koskeva järjestelmä

Asiassa C-361/12,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Tribunale di Napoli (Italia) on esittänyt 13.6.2012 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 31.7.2012, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Carmela Carratù

vastaan

Poste Italiane SpA,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. Ilešič sekä tuomarit C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh, C. Toader (esittelevä tuomari) ja E. Jarašiūnas,

julkisasiamies: N. Wahl,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies L. Hewlett,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 5.6.2013 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

— Carmela Carratù, edustajinaan avvocato A. Cinquegrana ja avvocato V. De Michele,

— Poste Italiane SpA, edustajinaan avvocato R. Pessi, avvocato A. Maresca, avvocato L. Fiorillo ja avvocato G. Proia,

— Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, avustajanaan avvocatessa dello Stato C. Gerardis,

— Puolan hallitus, asiamiehinään B. Majczyna ja M. Szpunar,

— Euroopan komissio, asiamiehinään C. Cattabriga ja M. van Beek,

* Oikeudenkäyntikieli: italia.

kuultuaan julkisasiamiehen 26.9.2013 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta 28.6.1999 annetun neuvoston direktiivin 1999/70/EY (EYVL L 175, s. 43; jäljempänä direktiivi 1999/70) liitteeseen sisältyvän, 18.3.1999 tehdyn määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen (jäljempänä puitesopimus) 4 lausekkeen, tehokkaan oikeussuojan periaatteen, sellaisena kuin se on määriteltynä SEU 6 artiklassa, luettuna yhdessä Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 47 artiklan ja 52 artiklan 3 kohdan ja Roomassa 4.11.1950 allekirjoitetun ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen (jäljempänä Euroopan ihmissoikeussopimus) 6 artiklan kanssa, sekä unionin oikeuden yleisten periaatteiden, kuten oikeusvarmuuden periaatteen, vastaavuusperiaatteen ja luottamuksensuojan periaatteen, tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Carmela Carratù ja Poste Italiane SpA (jäljempänä Poste Italiane) ja jossa on kyse Carratùn ja Poste Italianen välisen työsopimuksen tekemisestä määräaikaisena.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin säännöstö

3 Puitesopimuksen 1, 4, 5 ja 8 lausekkeen sanamuoto on seuraava:

”Tarkoitus (1 lauseke)

Tämän puitesopimuksen tarkoituksena on

a) parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen;

b) laatia puitteet sellaisten väärinkäytösten ehkäisemiseksi, jotka johtuvat perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden käytöstä.

– –

Syrjimättömyyden periaate (4 lauseke)

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.

2. Silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta.

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

4. Erityisiin työehtoihin liittyvien palvelusaikaa koskevien vaatimusten on oltava määräaikaisille samat kuin vakituisille työntekijöille, ellei eripituisen palvelusajan vaatimiselle ole asiallisia syitä.

Väärinkäytöksiä ehkäisevät toimenpiteet (5 lauseke)

1. Perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden väärinkäytösten estämiseksi jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaan ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava käyttöön erityisten alojen ja/tai työntekijäryhmien tarpeiden mukaan yksi tai useita seuraavista toimenpiteistä, jos käytettävissä ei ole vastaavia oikeudellisia toimenpiteitä väärinkäytösten estämiseksi:

   a) perustellut syyt tällaisen työsopimuksen tai työsuhteen uudistamista varten;

   b) perättäisten määräaikaisten työsopimusten tai työsuhteiden enimmäiskokonaiskesto;

   c) tällaisten työsopimusten tai työsuhteiden uudistamisten lukumäärä.

2. Jäsenvaltiot kuultuaan työmarkkinaosapuolia ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittävät tarvittaessa, millä edellytyksillä määräaikaisia työsopimuksia tai työsuhteita

   a) pidetään perättäisenä;

   b) pidetään toistaiseksi voimassa olevina työsopimuksina tai työsuhteina.

– –

Täytäntöönpanoa koskevat määräykset (8 lauseke)

1. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat pitää voimassa tai saattaa voimaan tässä sopimuksessa asetettuja määräyksiä edullisempia määräyksiä.

– –”

Italian oikeus

4 Lain nro 183, joka on annettu 4.11.2010 (GURI nro 262, Supplemento ordinario, 9.11.2010; jäljempänä laki nro 183/2010), 32 §:ssä, jonka otsikko on ”Määräaikaista työsuhdetta koskevat säännöt ja oikeudenmenetykset”, säädetään seuraavaa:

”1. [Yksittäisistä irtisanomisista] 15.7.1966 annetun lain nro 604 [(GURI nro 195, 6.8.1966; jäljempänä laki nro 604/1966)] 6 §:n 1 ja 2 momentti korvataan seuraavasti: Irtisanominen on oikeudenmenetyksen uhalla riitautettava 60 päivän kuluessa kirjallisen irtisanomisilmoituksen vastaanottamisesta tai irtisanomisen syitä koskevan kirjallisen ilmoituksen vastaanottamisesta, ellei näitä ole toimitettu irtisanomisilmoituksen yhteydessä; riitauttaminen voidaan tehdä millä tahansa kirjallisella asiakirjalla, myös muulla kuin oikeudenkäyntiasiakirjalla, jolla voidaan tuoda ilmi työntekijän tahto riitauttaa irtisanominen, mukaan luettuna ammattijärjestön välityksellä. Riitauttaminen on tehoton, ellei sitä seuraavien 270 päivän kuluessa toimiteta joko kannekirjelmää työtuomioistuimena toimivan tuomioistuimen kirjaamoon tai vastapuolelle ilmoitusta sovittelu- tai välimiesmenettelyä koskevasta pyynnöstä, sanotun kuitenkaan rajoittamatta mahdollisuutta esittää myöhemmin uusia, kannekirjelmän toimittamisen jälkeen laadittuja asiakirjoja. Jos sovittelu- tai välimiesmenettelyä koskevasta pyynnöstä

kieltäydytään tai jos tämän toteuttamisen edellyttämää yhteisymmärrystä ei tällä tavalla saavuteta, kanne on nostettava oikeudenmenetyksen uhalla 60 päivän kuluessa kieltäytymisestä tai siitä, kun yhteisymmärryksen puuttuminen on todettu.

2. [Lain nro 604/1966] 6 §:n säännöksiä, sellaisina kuin ne ovat muutettuina tämän pykälän 1 momentilla, sovelletaan myös kaikkiin pätemättömiin irtisanomisiin.

3. [Lain nro 604/1966] 6 §:n säännöksiä, sellaisina kuin ne ovat muutettuina tämän pykälän 1 momentilla, sovelletaan lisäksi a) irtisanomisiin, jotka edellyttävät työsuhteen määrittelyä tai sopimukseen sisällytetyn määräaikaisuutta koskevan ehdon laillisuutta koskevien kysymysten ratkaisemista; – – d) [EAY:n, UNICE:n ja CEEP:n tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annetun direktiivin 1999/70/EY täytäntöönpanosta] 6.9.2001 annetun asetuksen nro 368 [(GURI nro 235, 9.10.2001; jäljempänä asetus (decreto legislativo) nro 368/2001)], sellaisena kuin se on muutettuna, 1, 2 ja 4 §:ssä tarkoitettuun työsopimukseen sisällytetyn määräaikaisuutta koskevan ehdon pätemättömyyttä koskevaan kanteeseen, jolloin määräaika lasketaan kyseisen sopimuksen päättymisestä.

4. Lain nro 604/1966 6 §:n säännöksiä, sellaisina kuin ne ovat muutettuina tämän pykälän 1 momentilla, sovelletaan myös a) [asetuksen nro 368/2001] 1, 2 ja 4 §:n mukaisesti tehtyihin määräaikaisiin työsopimuksiin, jotka ovat voimassa tämän lain voimaantulopäivänä, jolloin määräaika lasketaan sopimuksen päättymisestä; b) määräaikaisiin työsopimuksiin, jotka on tehty ennen [asetusta nro 368/2001] voimassa olleiden säännösten mukaisesti ja jotka oli jo tehty tämän lain voimaantulopäivänä, jolloin määräaika lasketaan tämän lain voimaantulopäivästä; – –

5. Määräaikaisen sopimuksen muuntamistapauksessa tuomioistuin velvoittaa työnantajan maksamaan työntekijälle kokonaiskorvauksen, jonka määrä on vähintään 2,5 ja enintään 12 kertaa viimeinen tosiasiallinen kokonaiskuukausipalkka [lain nro 604/1966] 8 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaisesti.

– –

7. Näitä 5 ja 6 momentin säännöksiä sovelletaan kaikkiin oikeusriitoihin mukaan lukien ne, jotka ovat vireillä tämän lain voimaantulopäivänä. Viimeksi mainituissa oikeusriidoissa tuomioistuin määrää tarvittaessa, kuitenkin ainoastaan 5 ja 6 momentissa tarkoitetun korvauksen määrittämistä varten, asianosaisille määräajan hakemuksen mahdollista täydentämistä ja sitä koskevien väitteiden esittämistä varten sekä käyttää siviiliprosessilain 421 §:ssä tarkoitettuja tutkintavaltuuksiaan.”

5 Ennakkoratkaisupyynnöstä käy ilmi, että Italiassa direktiivi 1999/70 on pantu täytäntöön asetuksella nro 368/2001. Tämän asetuksen 1 §:n mukaan työsopimus voidaan tehdä määräajaksi ainoastaan teknisistä syistä tai tuotannollisista, organisatorisista tai työntekijöiden sijaisuuksiin liittyvistä pakottavista syistä, ja tällainen sopimus on mitätön, jos se ei käy välittömästi tai välillisesti ilmi kirjallisesta asiakirjasta, jossa nämä syyt on eritelty. Työnantajan on toimitettava työntekijälle kappale kirjallisesta asiakirjasta viiden arkipäivän kuluessa työsuhteen alkamisesta.

6 Työntekijöitä koskevista säännöistä 20.5.1970 annetun lain nro 300 (GURI nro 131, 27.5.1970) 18 §:ssä säädetään seuraavaa:

”– – Tuomiolla, jolla irtisanominen katsotaan [lain nro 604/1966] 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla pätemättömäksi tai jolla peruutetaan ilman vakavaa virhettä tai sopimusrikkomusta tehty irtisanominen taikka jolla irtisanominen julistetaan mitättömäksi lain nojalla, tuomioistuin velvoittaa työnantajan – olipa tämä yrittäjä tai ei –, jonka palveluksessa on jokaisessa toimipaikassa, tytäryhtiössä, toimistossa tai itsenäisessä yksikössä, jossa irtisanominen on tapahtunut, vähintään 15 henkilöä tai maatalousyrityksessä vähintään viisi henkilöä, ottamaan irtisanotun työntekijän takaisin työhön. – –

Annettavalla tuomiolla – – tuomioistuin velvoittaa työnantajan maksamaan työntekijälle vahingosta, joka mitättömäksi tai pätemättömäksi julistetusta irtisanomisesta on aiheutunut, tosiasiallista täyttä palkkaa vastaavan korvauksen sekä sosiaaliturvamaksut irtisanomispäivästä tosiasialliseen takaisinottopäivään saakka; määrä ei missään tapauksessa voi olla vähemmän kuin viiden kuukauden tosiasiallista täyttä palkkaa vastaava määrä.

Työntekijällä on mahdollisuus pyytää työnantajaa maksamaan hänelle 15 kuukauden tosiasiallista täyttä palkkaa vastaava korvaus vastineeksi siitä, että hän luopuu oikeudestaan tulla otetuksi takaisin töihin, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijän oikeutta irtisanomiskorvaukseen. Mikäli työntekijä ei ole palannut työhön 30 päivän kuluessa työnantajan tarjouksen vastaanottamisesta eikä ole vaatinut tässä momentissa tarkoitettua korvausta 30 päivän kuluessa edellisessä momentissa tarkoitetun, korvauksen maksamista koskevan tuomion tiedoksiantamisesta, työsuhde katsotaan päättyneeksi edellä mainittujen määräaikojen umpeuduttua.

Julistettu tuomio – – on pantavissa täytäntöön ilman lykkäävää vaikutusta.”

7 Laissa nro 604/1966 säädetään yksittäisistä irtisanomisista toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten osalta. Tämän lain 8 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Mikäli on osoitettu, että työntekijä on irtisanottu perusteettomasti, työnantajan on otettava työntekijä takaisin työhön kolmen päivän sisällä, ja jollei näin tapahdu, työnantajan on maksettava hänelle korvaus, joka vastaa vähintään 2,5:n ja enintään 6 kuukauden tosiasiallista kokonaispalkkaa ja jonka määrän laskennassa otetaan huomioon työntekijämäärä, yrityksen koko, kyseisen työntekijän palvelusaika sekä osapuolten käyttäytyminen ja osapuolia koskevat ehdot. Tämän korvauksen enimmäismäärää voidaan korottaa siten, että se vastaa enintään 10 kuukauden palkkaa, jos työntekijän palvelusaika ylittää 10 vuotta, ja enintään 14 kuukauden palkkaa, jos palvelusaika ylittää 20 vuotta, mikäli työnantajalla on palveluksessa yli 15 työntekijää.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

8 Poste Italiane palkkasi Carratùn Campaniassa sijaitsevaan postikeskukseen nimikkeellä ”koneellistetun postikeskuksen nuorempi virkailija” määräaikaisella työsopimuksella 4.6. ja 15.9.2004 väliseksi ajaksi. Työsopimus, jonka Carratù allekirjoitti yksin 4.6.2004, palautettiin hänelle Poste Italianen allekirjoituksella varustettuna 15.6.2004.

9 Sopimuksen tekeminen määräaikaisena perusteltiin asetuksen nro 368/2001 1 §:n mukaisesti tarpeella palkata poissaolevien työntekijöiden sijaisia kesälomakaudeksi.

10 Carratù ilmoitti 21.9.2004 päivätyllä kirjatulla kirjeellä olevansa Poste Italianen käytettävissä. Katsottuaan, että hänen ottamisensa määräaikaiseen työsuhteeseen oli lainvastainen ja mitätön, koska Poste Italiane oli allekirjoittanut ja palauttanut sopimuksen vasta 15.6.2004, ja aloitettuaan tuloksettoman sovittelumenettelyn, Carratù nosti kanteen Tribunale di Napolissa, joka toimii työtuomioistuimena. Carratù riitauttaa määräaikaisen työsopimuksen käyttämisen, koska hänen mukaansa se ei kuulu asetuksessa nro 368/2001 säädettyihin tilanteisiin, ja erityisesti, koska tämä sopimus on tehty yksilöimättä sijaistettavia työntekijöitä, heidän poissaoloaikaansa tai poissaolon täsmällisiä syitä. Niinpä Carratù vaatii, että hänen määräaikainen työsopimuksensa todetaan toistaiseksi voimassaolevaksi työsopimukseksi, että hänet otetaan takaisin työhön tämän uudelleenluokittelun perusteella ja että hänelle maksetaan tällä välin kertyneet palkat.

11 Poste Italiane väittää, että sijaisten tarpeeseen liittyvät tosiasialliset syyt ovat oikeuttaneet määräaikaisen työsopimuksen käyttämisen Carratùa palkattaessa. Joka tapauksessa kyseinen yhtiö kiistää sen, että pääasian kantajalla olisi oikeus palkkoihin ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa nostamaansa kannetta edeltävältä ajalta, koska hänellä on oikeus pelkästään irtisanomiskorvaukseen.

12 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin totesi 25.1.2012 tekemässään välipäätöksessä, että kantajan ja Poste Italianen välillä oli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, joka oli alkanut 4.6.2004. Tribunale di Napolin on kuitenkin vielä lausuttava määräaikaisen työsopimuksen mitätöinnin palkkaan kohdistuvista seuraamuksista ja määritettävä korvaus, joka on maksettava lainvastaisesti määräaikaiseen työsuhteeseen palkatulle työntekijälle.

13 Tästä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tuo esille ristiriidan yhtäältä laissa nro 183/2010 säädetyn korvausjärjestelmän ja toisaalta muihin siviilioikeuden osa-alueisiin sovellettavan yleisen lainsäädännön mukaisen korvausjärjestelmän välillä. Kyseisen lain 32 §:n 5 momentissa nimittäin säädetään lainvastaisesti määräaikaiseen työsuhteeseen palkatulle työntekijälle maksettavasta korvauksesta, joka vastaa 2,5–12 kuukauden viimeistä palkkaa, kun otetaan huomioon lain nro 604/1966 8 §:ssä säädetyt perusteet.

14 Tämä järjestelmä on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan määräaikaiselle työntekijälle epäedullinen, koska hän ei oikeudenkäynnin pituudesta ja töihin takaisinottamishetkestä riippumatta voi saada suurempaa kuin 12 kuukauden palkkaa vastaavaa korvausta. Tältä osin määräaikaiseen työsuhteeseen lainvastaisesti palkatulle työntekijälle annetaan heikompi suoja kuin se suoja, josta on säädetty siviilioikeudessa tai joka koskee toistaiseksi voimassaolevasta työsuhteesta lainvastaisesti irtisanottua työntekijää, jolla on 20.5.1970 annetun lain nro 300 18 §:ssä säädetyissä tilanteissa oikeus korvaukseen, joka lasketaan lainvastaisen irtisanomisen ja tosiasiallisen työhön takaisin ottamisen väliseltä ajalta.

15 Tässä tilanteessa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii lain nro 183/2010 32 §:n 5 momentin tällaisen tulkinnan yhteensopivuutta määräaikaiseen työsuhteeseen palkatulle työntekijälle taatun suojan tehokkuutta ja vastaavuutta koskevien niiden periaatteiden kanssa, joita jäsenvaltioiden on noudatettava direktiivin 1999/70 nojalla, sekä perusoikeuskirjan 47 artiklassa ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklassa määrätyn tehokasta oikeussuojaa koskevan perusperiaatteen kanssa.

16 Näissä olosuhteissa Tribunale di Napoli on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Onko sellainen kansallisen lainsäädännön säännös vastaavuusperiaatteen vastainen, jossa direktiiviä 1999/70/EY sovellettaessa säädetään sellaisen työsopimuksen, jossa on pätemätön määräaikaisuutta koskeva ehto, täytäntöönpanon laittoman keskeytyksen osalta erilaisista ja huomattavasti alhaisemmista taloudellisista seurauksista kuin yleisen siviilioikeudellisen sopimuksen, jossa on pätemätön määräaikaisuutta koskeva ehto, täytäntöönpanon laittoman keskeytyksen osalta?

2) Onko unionin oikeuden mukaista, että sen soveltamisalalla jonkin seuraamuksen tehokkuus tuottaa etua väärään kohteluun syyllistyneelle työnantajalle väärin kohdellun työntekijän vahingoksi siten, että prosessin ajallinen, välttämätönkin, kesto aiheuttaa työntekijälle suoraa vahinkoa työnantajan hyväksi ja että aikaisemman oikeudentilan palauttamista koskevan toimenpiteen tehokkuus vähenee suhteellisesti menettelyn keston kasvaessa, kunnes se lähes mitätöityy?

3) Onko sovellettaessa unionin oikeutta perusoikeuskirjan 51 artiklassa tarkoitetulla tavalla perusoikeuskirjan 47 artiklan ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklan mukaista, että prosessin ajallinen, välttämätönkin, kesto aiheuttaa työntekijälle suoraa vahinkoa työnantajan hyväksi ja että aikaisemman oikeudentilan palauttamista koskevan toimenpiteen tehokkuus vähenee suhteellisesti menettelyn keston kasvaessa, kunnes se lähes mitätöityy?

4) Kun otetaan huomioon [yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston] direktiivin 2000/78/EY [(EYVL L 303, s. 6)] 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa ja [miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston] direktiivin 2006/54/EY [(EUVL L 204, s. 23)] 14 artiklan 1 kohdan c alakohdassa esitetyt selitykset, sisältyvätkö [puitesopimuksen] 4 lausekkeessa tarkoitettujen työehtojen käsitteeseen myös työsuhteen lainvastaisen päättämisen seuraukset?

5) Siinä tapauksessa, että edelliseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko 4 lausekkeen mukaan perusteltua, että kansallisessa lainsäädännössä normaalisti säädetyt seuraamukset poikkeavat toisistaan toistaiseksi voimassa olevan ja määräaikaisen työsuhteen lainvastaisen päättämisen osalta?

6) Onko unionin oikeuden yleisiä periaatteita eli oikeusvarmuuden periaatetta, luottamuksensuojan periaatetta, asianosaisten prosessuaalisen yhdenvertaisuuden periaatetta, tehokkaan oikeussuojan periaatetta, oikeutta saada asiansa käsitellyksi riippumattomassa tuomioistuimessa, ja yleisemminkin oikeutta oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin, jotka taataan [EU 6 artiklan 2 kohdassa] (sellaisena kuin se on muutettuna Lissabonin sopimuksen 1.8 artiklalla ja johon [EU] 46 artiklassa viitataan) – yhdessä [Euroopan ihmisoikeussopimuksen] 6 artiklan ja [perusoikeuskirjan] 46 ja 47 artiklan ja 52 artiklan 3 kohdan kanssa –, tulkittava siten, että ne ovat esteenä sille, että Italian valtio säätää kohtuullisen pitkän ajan kuluttua (9 vuotta) lain nro 183/2010 32 §:n 7 momentin kaltaisen säännöksen, joka muuttaa vireillä olevien oikeudenkäyntien seurauksia aiheuttaen työntekijälle suoraa vahinkoa työnantajan hyväksi ja jonka vuoksi aikaisemman oikeudentilan palauttamista koskevan toimenpiteen tehokkuus vähenee suhteessa menettelyn kestoon, kunnes se lähes mitätöityy?

7) Siinä tapauksessa, että unionin tuomioistuin ei katso edellä mainittujen periaatteiden olevan Euroopan unionin perusperiaatteita niiden horisontaalista ja yleistä soveltamista varten ja siten katsoo lain nro 183/2010 32 §:n 5–7 momentin kaltaisen säännöksen voivan olla ainoastaan direktiivin 1999/70/EY ja [perusoikeuskirjan] mukaisten velvollisuuksien vastainen, onko pääasian vastaajan kaltaista yhtiötä pidettävä unionin oikeuden, erityisesti [puitesopimuksen] 4 lausekkeen ja [perusoikeuskirjan], välittömän vertikaalisen soveltamisen kannalta valtion laitoksena?”

Vaatimukset, jotka Carratù on esittänyt suullisen käsittelyn päättymisen jälkeen

17 Julkisasiamiehen annettua ratkaisuehdotuksen 26.9.2013 Carratù esitti 14.10.2013 päivätyn ja unionin tuomioistuimen kirjaamoon 6.11.2013 saapuneen pyynnön, jossa hän ensisijaisesti pyysi unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 83 artiklan mukaisesti suullisen käsittelyn uudelleen aloittamista vedoten siihen, että unionin tuomioistuimella ei mahdollisesti ole riittävästi tietoa asiasta, että asiassa on ilmennyt uusia seikkoja ja että asia todennäköisesti ratkaistaan sellaisen väitteen perusteella, josta asianosaiset eivät ole saaneet tilaisuutta lausua. Toissijaisesti Carratù pyysi unionin tuomioistuinta pyytämään ennakkoratkaisua pyytäneeltä tuomioistuimelta selvennyksiä työjärjestyksen 101 artiklan 1 kohdan nojalla. Vaihtoehtoisesti Carratù pyysi, että unionin tuomioistuimessa vireillä olevan asian C-89/13, D’Aniello ym., osapuolet oikeutetaan esittämään huomautuksensa tässä asiassa.

18 Aluksi on huomautettava, että unionin tuomioistuin voi omasta aloitteestaan tai julkisasiamiehen ehdotuksesta tai myös asianosaisten pyynnöstä määrätä työjärjestyksen 83 artiklan mukaisesti suullisen käsittelyn aloitettavaksi uudelleen, jos se katsoo, että sillä ei ole riittävästi tietoa asiasta tai että asia olisi ratkaistava sellaisen väitteen perusteella, josta asianosaiset eivät ole saaneet tilaisuutta lausua (asia C-535/11, Novartis Pharma, tuomio 11.4.2013, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

19 Toiseksi on todettava, että SEUT 252 artiklan toisen kohdan nojalla julkisasiamiehen tehtävänä on täysin puolueettomana ja riippumattomana esittää julkisessa istunnossa perustellut ratkaisuehdotukset asioissa, jotka Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön mukaan vaativat hänen myötävaikutustaan. Tätä tehtävää hoitaessaan julkisasiamies voi tarvittaessa analysoida ennakkoratkaisupyyntöä asettamalla sen laajempaan asiayhteyteen kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tai pääasian asianosaiset ovat nimenomaisesti määritelleet. Koska julkisasiamiehen ratkaisuehdotus tai perustelut, joiden päätteeksi tämä päätyy tiettyyn ratkaisuun, eivät sido unionin tuomioistuinta, suullista käsittelyä ei ole välttämätöntä aloittaa uudelleen työjärjestyksen 83 artiklan mukaisesti aina, kun julkisasiamies ottaa esiin oikeuskysymyksen, josta asianosaiset eivät ole keskustelleet (em. asia Novartis Pharma, tuomion 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

20 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava yhtäältä, että ennakkoratkaisupyyntöä ei ole tarpeen ratkaista sellaisten väitteiden perusteella, joista asianosaiset eivät ole saaneet tilaisuutta lausua. Toisaalta Carratùn esittämä selvennyspyyntö on vailla merkitystä, koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on esittänyt asianmukaisesti kansallisen lainsäädännön, mitä unionin tuomioistuimelle esitetyissä huomautuksissa ei ole mitenkään kiistetty. Lopuksi on todettava, että asian C-361/12 ja asian C-89/13 käsittelyä ei ole yhdistetty eikä perussäännössä tai työjärjestyksessä näin ollen ole määräyksiä mahdollisuudesta kuulla asiaa käsiteltäessä toisen asian osapuolia. Niinpä unionin tuomioistuimella on riittävästi tietoa kyseisen pyynnön ratkaisemiseksi.

21 Näin ollen unionin tuomioistuin katsoo julkisasiamiestä kuultuaan, että tämän tuomion 17 kohdassa esitetyt Carratùn vaatimukset on hylättävä.

Ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottaminen

22 Poste Italiane katsoo, ettei ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiä kysymyksiä voida ottaa tutkittavaksi, koska yhtäältä viimeksi mainittu ei ole yksilöinyt perusteita, joiden nojalla unionin tuomioistuin voisi tehdä arviointinsa, ja koska toisaalta pääasiassa kyseessä oleva kansallinen säännös eli lainvastaisesti määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen sovellettavasta seuraamusjärjestelmästä annetun lain nro 183/2010 32 §:n 5–7 momentti eivät kuulu direktiivin 1999/70 soveltamisalaan. Tämä direktiivi on nimittäin saatettu osaksi Italian oikeusjärjestystä asetuksella nro 368/2001, kun taas riidanalainen säännös, joka on tullut voimaan vasta 24.11.2010, on Poste Italianen mukaan annettu muita tavoitteita ja tarkoituksia varten kuin tämän direktiivin täytäntöön panemiseksi eli lainvastaisesti määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen sovellettavaa seuraamusjärjestelmää varten, mitä ei ole mitenkään säännelty tällä direktiivillä.

23 Aluksi on huomautettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin tuomioistuin voi kieltäytyä vastaamasta kansallisen tuomioistuimen esittämään ennakkoratkaisukysymykseen vain, jos on ilmeistä, että unionin oikeuden tulkitsemisella, jota kansallinen tuomioistuin on pyytänyt, ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen tai jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen tai jos unionin tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (asia C-458/06, Gourmet Classic, tuomio 12.6.2008, Kok., s. I-4207, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

24 Nyt käsiteltävässä asiassa on kiistatonta, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen pyytämä unionin oikeuden tulkinta vastaa tosiasiallisesti siihen objektiiviseen tarpeeseen, joka erottamattomasti liittyy siinä vireillä olevan tuomioistuinasian ratkaisemiseen. On nimittäin niin, että ensinnäkin työsopimus, joka on määräaikainen, kuuluu puitesopimuksen asialliseen soveltamisalaan ja että toiseksi ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa vireillä oleva oikeusriita koskee määräaikaiseen työsuhteeseen otetun työntekijän ja toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen otettujen työntekijöiden tilanteiden vertailua.

25 Lisäksi on todettava, kuten julkiasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 33 kohdassa, että ennakkoratkaisupyynnön tutkittavaksi ottamiseen ei myöskään vaikuta mitenkään se, oliko lailla nro 183/2010 tarkoitus panna täytäntöön direktiivi 1999/70.

26 Näin ollen ennakkoratkaisupyyntö on otettava tutkittavaksi.

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Seitsemäs kysymys

27 Seitsemännellä kysymyksellään, joka on syytä käsitellä ensin, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että siihen voidaan vedota suoraan pääasian vastaajan kaltaista valtion laitosta vastaan.

28 On täsmennettävä, että unionin tuomioistuin on jo aiemmin katsonut, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta on sisällöltään ehdoton ja riittävän täsmällinen, jotta yksityiset oikeussubjektit voivat vedota siihen kansallisessa tuomioistuimessa (ks. asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok., s. I-2483, 68 kohta).

29 Lisäksi on huomautettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan laitos, joka oikeudellisesta muodostaan riippumatta on viranomaisen toimenpiteen nojalla ja tämän valvonnan alaisuudessa velvollinen tuottamaan yleishyödyllisiä palveluja ja jolla tätä varten on erityisiä toimivaltuuksia, jotka poikkeavat yksityisten oikeussubjektien välisiin suhteisiin sovellettavista säännöistä, kuuluu sellaisten laitosten joukkoon, joita vastaan voidaan vedota sellaisiin direktiivin säännöksiin, joilla voi olla välittömiä oikeusvaikutuksia (ks. asia C-614/11, Kuso, tuomio 12.9.2013, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

30 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisupyynnöstä ja unionin tuomioistuimelle toimitetuista huomautuksista käy ilmi, kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 106 kohdassa ja sitä seuraavissa kohdissa, että Italian valtio omistaa Poste Italianen kokonaan sen ainoana osakkaana olevan talous- ja valtiovarainministeriön kautta. Lisäksi Poste Italianea valvovat valtio ja Corte dei Conti (tilintarkastustuomioistuin), jonka jäsen kuuluu Poste Italianen hallitukseen.

31 Näin ollen seitsemänteen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että lausekkeeseen voidaan vedota suoraan Poste Italianen kaltaista valtion laitosta vastaan.

Neljäs kysymys

32 Neljännellä kysymyksellään ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että työehtojen käsite kattaa korvauksen, joka työnantajan on maksettava työntekijälle, jonka työsopimus on tehty lainvastaisesti määräaikaisena.

33 On huomautettava, että kun otetaan huomioon puitesopimuksen tavoitteet, sen 4 lausekkeen on katsottava ilmentävän unionin sosiaalioikeuden periaatetta, jota ei voida tulkita suppeasti (yhdistetyt asiat C-444/09 ja C-456/09, Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, tuomio 22.12.2010, Kok., s. I-14031, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 Vaikka työehtojen käsitettä ei nimenomaisesti määritellä puitesopimuksessa, kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 37 kohdassa todennut, unionin tuomioistuin on kuitenkin jo tulkinnut tätä Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta

puitesopimuksesta 15.12.1997 annetun neuvoston direktiivin 97/81/EY (EYVL 1998, L 14, s. 9) liitteessä olevan osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa, jonka sanamuoto on lähes sama kuin määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohta, tarkoitettua työehtojen käsitettä.

35 Unionin tuomioistuin on siis katsonut, että ratkaiseva seikka sen arvioimisessa, kuuluuko toimenpide osa-aikatyötä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuun työehtojen käsitteeseen, on juuri työtä koskeva seikka eli työntekijän ja työnantajan välille muodostunut palvelussuhde (ks. vastaavasti yhdistetyt asiat C-395/08 ja C-396/08, Bruno ym., tuomio 10.6.2010, Kok., s. I-5119, 46 kohta).

36 Puitesopimuksesta on todettava, että tätä päättelyä voidaan soveltaa laittomasti määräaikaisena tehdyn työsopimuksen johdosta maksettaviin korvauksiin.

37 On kiistatonta, että tällainen korvaus maksetaan työntekijälle hänen ja hänen työnantajansa välisen työsuhteen perusteella. Koska korvaus maksetaan työn perusteella, se siis kuuluu työehtojen käsitteen soveltamisalaan.

38 Näin ollen neljänteen kysymykseen on vastattava, että puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että työehtojen käsite kattaa korvauksen, joka työnantajan on maksettava työntekijälle, jonka työsopimus on tehty lainvastaisesti määräaikaisena.

Viides kysymys

39 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee viidennellä kysymyksellään, onko puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa tulkittava siten, että sen nojalla on kohdeltava samalla tavalla korvausta, joka maksetaan lainvastaisesti määräaikaisena tehdyn työsopimuksen perusteella ja korvausta, joka maksetaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen lainvastaisen päättämisen perusteella.

40 Huomautettakoon aluksi, että puitesopimuksen 1 lausekkeen a alakohdan sanamuodon mukaan yhtenä sen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen. Samoin puitesopimuksen johdanto-osan kolmannessa kohdassa säädetään, että sopimus ”kuvaa työmarkkinaosapuolten tahtoa luoda yleiset puitteet sen varmistamiseksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla suojelemalla heitä syrjintää vastaan”. Direktiivin 1999/70 johdanto-osan 14 perustelukappaleessa todetaan tätä varten, että puitesopimuksen tavoitteena on muun muassa parantaa määräaikaisen työn laatua vahvistamalla vähimmäisvaatimukset, joilla voidaan taata syrjintäkiellon periaatteen soveltaminen (em. yhdistetyt asiat Gavieiro Gavieiro ja Iglesias Torres, tuomion 47 kohta).

41 Puitesopimuksella ja etenkin sen 4 lausekkeella pyritään soveltamaan kyseistä periaatetta määräaikaisiin työntekijöihin sen estämiseksi, että työnantaja käyttää tämäntyyppisiä työsuhteita evätäkseen näiltä työntekijöiltä oikeuksia, jotka on myönnetty vakituisille työntekijöille (asia C-307/05, Del Cerro Alonso, tuomio 13.9.2007, Kok., s. I-7109, 37 kohta).

42 Kuten jo puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan sanamuodosta kuitenkin käy ilmi, syrjintäkieltoa ei sovelleta sellaisiin määräaikaisiin työntekijöihin ja vakituisiin työntekijöihin, jotka eivät vastaa toisiaan.

43 Niinpä sen arvioimiseksi, onko korvaus, joka maksetaan lainvastaisesti määräaikaisena tehdyn työsopimuksen perusteella, ja korvaus, joka maksetaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen lainvastaisen päättämisen perusteella, määritettävä samalla tavalla, on ensin selvitettävä se, voidaanko näiden henkilöiden tilanteita pitää toisiinsa rinnastettavina (ks. analogisesti yhdistetyt asiat C-302/11–C-305/11, Valenza ym., tuomio 18.10.2012, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

44 On kuitenkin todettava, että korvaukset maksetaan selvästi erilaisissa tilanteissa. Ensimmäinen korvaus nimittäin koskee työntekijöitä, joiden työsopimus on tehty sääntöjenvastaisesti, kun taas toinen koskee irtisanottuja työntekijöitä.

45 Niinpä määräaikaisten työntekijöiden ja vastaavien vakituisten työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua, sellaisena kuin siitä on määrätty puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdassa, ei voida soveltaa nyt käsiteltävään asiaan.

46 On kuitenkin täsmennettävä, että puitesopimuksen 8 lausekkeen 1 kohdassa määrätään, että ”jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat pitää voimassa tai saattaa voimaan tässä sopimuksessa asetettuja määräyksiä edullisempia määräyksiä”.

47 Erityisesti on todettava, että vaikka puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan sanamuodon perusteella ei voida katsoa, että korvaus, joka maksetaan lainvastaisesti määräaikaisena tehdyn työsopimuksen perusteella, ja korvaus, joka maksetaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämisen perusteella, koskevat toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa olevia työntekijöitä, käy 4 lausekkeen 1 kohdasta ja 8 lausekkeen 1 kohdasta yhdessä luettuina kuitenkin ilmi, että niissä annetaan jäsenvaltioille oikeus säätää halutessaan määräaikaisia työntekijöitä koskevia edullisempia säännöksiä ja näin rinnastaa pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa määräaikaisen työsopimuksen lainvastaisesta tekemisestä seuraavat rahalliset seuraukset sellaisiin rahallisiin seurauksiin, jotka johtuvat toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen lainvastaisesta päättämisestä.

48 Näin ollen viidenteen kysymykseen on vastattava, että vaikka puitesopimus ei ole esteenä sille, että jäsenvaltiot säätävät puitesopimuksessa määrättyä edullisemmasta määräaikaisten työntekijöiden kohtelusta, tämän puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on kuitenkin tulkittava siten, että siinä ei velvoiteta kohtelemaan samalla tavalla korvausta, joka maksetaan lainvastaisesti määräaikaisena tehdyn työsopimuksen perusteella, ja korvausta, joka maksetaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen lainvastaisen päättämisen perusteella.

Ensimmäinen, toinen, kolmas ja kuudes kysymys

49 Kun otetaan huomioon neljänteen ja viidenteen kysymykseen annettu vastaus, ensimmäiseen, toiseen, kolmanteen ja kuudenteen kysymykseen ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

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

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

1) 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 liitteeseen sisältyvän, määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että lausekkeeseen voidaan vedota suoraan Poste Italiane SpA:n kaltaista valtion laitosta vastaan.

2) Saman määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on tulkittava siten, että työehtojen käsite kattaa korvauksen, joka työnantajan on maksettava työntekijälle, jonka työsopimus on tehty lainvastaisesti määräaikaisena.

3) Vaikka kyseinen puitesopimus ei ole esteenä sille, että jäsenvaltiot säätävät puitesopimuksessa määrättyä edullisemmasta määräaikaisten työntekijöiden kohtelusta, tämän puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohtaa on kuitenkin tulkittava siten, että siinä ei velvoiteta kohtelemaan samalla tavalla korvausta, joka maksetaan lainvastaisesti määräaikaisena tehdyn työsopimuksen perusteella, ja korvausta, joka maksetaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen lainvastaisen päättämisen perusteella.

Allekirjoitukset