

Esialgne tõlge

EUROOPA KOHTU OTSUS (viies koda)

24. september 2026(*)

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Tööandja kohustus teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest – Direktiiv 91/533/EMÜ – Artikli 8 lõige 1 – Õiguste kaitse – Selle sätte ulatus – Sellest direktiivist tulenevate õiguste kaitse – Artikkel 3 – Töötaja õigus saada dokument, mis sisaldab teavet töölepingu või töösuhte oluliste aspektide kohta

Kohtuasjas C-369/25,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunale di Napoli (Napoli esimese astme kohus, Itaalia) 31. märtsi 2025. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 3. juunil 2025, menetluses

LW

versus

Trenitalia SpA,

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS),

EUROOPA KOHUS (viies koda),

koosseisus: koja president M. L. Arastey Sahún (ettekandja), kohtunikud J. Passer, E. Regan, D. Gratsias ja B. Smulders,

kohtujurist: T. Čápetá,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- LW, esindajad: *avvocati* F. Riccardi ja V. Riccardi,
- Trenitalia SpA, esindajad: *avvocati* A. Abignente ja G. Ronconi,
- Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), esindajad: *avvocati* C. D'Aloisio, E. De Rose, E. A. V. Sciplino ja A. Sgroi,
- Itaalia valitsus, esindaja: S. Fiorentino, keda abistasid *avvocati dello Stato* E. Farinelli ja P. Garofoli,
- Euroopa Komisjon, esindajad: C. Biz ja S. Delaude,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

kohtuotsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 14. oktoobri 1991. aasta direktiivi 91/533/EMÜ tööandja kohustuse kohta teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest (EÜT 1991, L 288, lk 32; ELT eriväljaanne 05/02, lk 3) artiklite 2 ja 8 tõlgendamist.
- 2 Taotlus on esitatud ühelt poolt LW ning teiselt poolt Trenitalia SpA ja Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) (riiklik sotsiaalkindlustusamet, Itaalia; edaspidi „INPS“) vahelises kohtuvaidluses Trenitalia poolt INPS-ile LW töötasult makstavate sotsiaalkindlustusmaksete tasumise üle, mida INPS pidas aegunuks.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 91/533 teises, seitsmendas, kaheteistkümnendas ja kolmeteistkümnendas põhjenduses oli märgitud:

„[...] on mõned liikmesriigid 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;

[...]

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

[...]

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

liikmesriigid [...] on kohustatud astuma samme, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused“.

- 4 Direktiivi artiklis 2 „Teavitamise kohustus“ oli sätestatud:

„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:

- a) osapoolte isikuandmed;
- b) töö tegemise koht; juhul kui kindel või peamine töö tegemise koht puudub, teave selle kohta, et töötaja teeb tööd eri kohtades, ning ettevõtte registrisse kantud asukoht või, kui see on asjakohane, tööandja alaline elu- või asukoht;
- c)
 - i) ametinimetus, töö keerukusaste, töö laad või kategooria, mille tegemiseks töötaja on tööle võetud,

või
 - ii) töö lühike määratlus või kirjeldus;
- 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;
- h) põhipalk, muud palga osad ja see, kui sageli palka, millele töötajal on õigus, makstakse;
- i) töötaja tööpäeva või -nädala normaalpikkus;
- j) kui see on asjakohane:
 - i) kollektiivlepingud, mis käsitlevad töötaja töötingimusi;
 - ii) väljaspool ettevõtet tööturupoolte ühisorganite või -institutsioonide sõlmitud kollektiivlepingute puhul lepingu sõlminud pädeva organi või ühisinstitutsiooni nimetus.

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.“

5 Direktiivi artiklis 3 „Teavitamisvahendid“ oli märgitud:

„1. Artikli 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.

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.

[...]“.

6 Direktiivi artikli 4 „Välislähetuses olevad töötajad“ lõike 4 lõikes 1 oli ette nähtud:

„Kui töötajalt nõutakse töötamist mõnes teises riigis või riikides, kui see liikmesriik, mille seaduse ja/või tava järgi on tööleping või töösuhe reguleeritud, peavad artiklis 3 nimetatud dokument või dokumendid olema töötaja käes enne tema ärasõitu ning need peavad sisaldama vähemalt järgmist lisateavet:

- a) välislähetuse kestus;
- b) palga maksmisel kasutatav vääring;
- c) kui see on asjakohane, siis välismaal töötamise ajal rahas või loonustasuna saadavad soodustused;
- d) kui see on asjakohane, siis tingimused, mis on seotud töötaja välislähetusest tagasipöördumisega.“

7 Direktiivi 91/533 artikli 5 „Töölepingu või töösuhte aspektide muutmine“ lõikes 1 oli sätestatud:

„Igasuguste artikli 2 lõikes 2 ja artikli 4 lõikes 1 nimetatud üksikasjade muutmise aluseks peab olema tööandja poolt töötajale antav kirjalik dokument, mille tööandja peab andma töötajale esimesel võimalusel ning hiljemalt ühe kuu möödudes kõnealuse muudatuse jõustumisest.“

- 8 Direktiivi artikli 8 „Õiguste kaitse“ lõikes 1 oli ette nähtud:

„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.“

Itaalia õigus

Tsiviilseadustik

- 9 Tsiviilseadustiku (Codice civile) artiklis 2114 on ette nähtud:

„Kohustusliku sotsiaalkindlustuse ja -hoolekande juhud ja vormid ning nendega seotud sissemaksed ja hüvitised on kindlaks määratud eriseadustes [...]“

- 10 Tsiviilseadustiku artiklis 2116 on sätestatud:

„Artiklis 2114 nimetatud hüvitised tuleb töötajale välja maksta ka siis, kui ettevõtja ei ole tasunud nõuetekohaseid sissemakseid sotsiaalkindlustusasutustele, välja arvatud juhul, kui eriseadustes on sätestatud teisiti.“

Kui nende sätete kohaselt ei ole sotsiaalkindlustusasutused sissemaksete tegematajätmise või puuduliku tegemise tõttu kohustatud ettenähtud hüvitisi üldse või osaliselt välja maksma, vastutab ettevõtja kahju eest, mida on töötajale sellega tekitatud.“

Seadus nr 1338/62

- 11 12. augusti 1962. aasta seaduse nr 1338, millega kehtestatakse sätted paremate kohustusliku invaliidsus-, vanadus- ja tootjakaotuspensionifondi tingimuste kohta (legge n. 1338 – Disposizioni per il miglioramento dei trattamenti di pensione dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti) (*GURI* nr 229, 11.9.1962, lk 3727), põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „seadus nr 1338/62“) on artiklis 13 sätestatud:

„[...] [T]ööandja, kes on jätnud tegemata sissemaksed kohustuslikku invaliidsus-, vanadus- ja tootjakaotuspensionifondi ega saa neid enam [...] aegumise tõttu teha, võib [...] esitada [INPS-ile] taotluse pärandatava elurendise määramiseks, mis võrdub sellise kohustuslikust kindlustusest tuleneva pensioni või pensioniosaga, millele oleks sissemaksete tegemata jätmise korral õigus töölepinguga töötajal.“

[...]

Kui töötajal ei õnnestu lasta tööandjal käesoleva artikli alusel rendist taotleda, võib ta seda tööandja asemel ise teha, ilma et see piiraks õigust kahju hüvitamisele [...]

[...]“.

Seadus nr 335/95

- 12 8. augusti 1995. aasta seaduse nr 335 kohustusliku ja täiendava pensionisüsteemi reformi kohta (legge n. 335 – Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare) (*GURI* nr 190, 16.8.1995, regulaarne lisa nr 101) põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „seadus nr 335/95“) on artikli 1 lõikes 6 ette nähtud:

„Üldises kohustuslikus kindlustusskeemis ning seda asendavates või välistavates skeemides makstav aastane pensionisumma määratakse osamakselise skeemi kohaselt kindlaks nii, et isiku kohta tehtud

sissemaksete summa korrutatakse lisa tabelis A antud ümberarvestuskordajaga, mis sõltub kindlustatud isiku vanusest pensionile jäämise kuupäeval. [...]“.

13 Seaduse artikli 3 lõikes 9 on sätestatud:

„Kohustusliku sotsiaalkindlustuse maksete nõue aegub ja neid makseid ei saa enam teha, kui on möödunud allpool nimetatud tähtaeg:

- a) kümme aastat, kui tegemist on töötajate pensionifondi maksetega [...]. Alates 1. jaanuarist 1996 lühendatakse seda tähtaega viiele aastale, välja arvatud juhul, kui töötaja või tema ülalpidamisel olnud isikud on selle kohta kaebuse esitanud;

[...]“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

14 LW on töötaja, kelle rendiagentuur lähetas 2003. aasta mais tööle äriühingusse Trenitalia.

15 Corte d'appello di Napoli (Napoli apellatsioonikohus, Itaalia) tuvastas 31. oktoobri 2018. aasta kohtuotsuses, et kõnealuse lähetusega rikuti Itaalia õigusnorme, millega võetakse üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT 2008, L 327, lk 9), ning sellest tulenevalt leidis, et LW ja Trenitalia vahel oli alates 2003. aasta maist töösuhe.

16 Kohtuotsuse täitmiseks arvas see äriühing LW alates 1. juulist 2019 oma töötajate koosseisu.

17 Samuti mõisteti teise kohtuotsusega LW kasuks Trenitalialt välja saamata jäänud töötasu 110 308,13 eurot.

18 Seejärel tasus Trenitalia INPS-ile sotsiaalkindlustusmaksed LW-le makstud töötasult ajavahemiku eest 2016. aasta jaanuarist kuni 2019. aasta juunini.

19 Seevastu ei tasunud see äriühing INPS-ile sotsiaalkindlustusmakseid LW-le makstud töötasult ajavahemiku eest 2003. aasta maist kuni 2015. aasta detsembrini (edaspidi „kõnealused sissemaksed“), kuna INPS pidas neid seaduse nr 335/95 artikli 3 lõikes 9 ette nähtud viieaastast aegumistähtaega arvestades aegunuks.

20 LW esitas Tribunale di Napolile (Napoli esimese astme kohus, Itaalia), kes on eelotsusetaotluse esitanud kohus, hagi, milles palus esimese võimalusena kõnealuste sissemaksete tasumist.

21 LW palus teise võimalusena, et talle määrataks elurendis seaduse nr 1338/62 artikli 13 alusel, ja palus kolmanda võimalusena kahju hüvitamist tsiviilseadustiku artikli 2116 teise lõigu alusel.

22 Trenitalia ja INPS vaidlesid LW esimese võimalusena esitatud nõudele vastu. Eelkõige väidab INPS, et seaduse nr 335/95 artikli 3 lõike 9 kohase aegumistähtajaga hõlmatud ajavahemike puhul on see nõue vastuvõetamatu. Seega ei saa Trenitalia INPS-ile kõnealuseid sissemakseid teha, ent võib nõuda eluaegse rendise määramist seaduse nr 1338/62 artikli 13 alusel.

23 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et INPS-i see argument tundub olevat kooskõlas Corte suprema di cassazione (Itaalia kassatsioonikohus) väljakujunenud kohtupraktikaga.

24 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on siiski tekkinud küsimus, kas kõnealuste sissemaksete aegumine on kooskõlas direktiiviga 91/533, ja kas juhul, kui see nii ei ole, saab LW selle direktiivi alusel nõuda Trenitalialt nende sissemaksete tasumist.

25 Sellega seoses soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus esiteks teada, kas liikmesriik on kohustatud üksnes tagama, et antakse üle selle direktiivi artiklis 3 sätestatud töölevõtmisdokument, mis sisaldab direktiivi artiklis 2 nimetatud teavet, või kas liikmesriik on sama direktiivi alusel kohustatud ka tagama nende õiguste kaitse, mis peavad olema selles dokumendis nimetatud, sealhulgas õiguse töötasule kaitse.

- 26 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et direktiivi 91/533 sätted räägivad teise võimaluse kasuks. Ühest küljest näib direktiivi kaheteistkümnendast ja kolmeteistkümnendast põhjendusest tulenevat, et direktiivi eesmärk on tagada töösuhtest tulenevad õigused, mis peavad olema asjaomases dokumendis nimetatud, mistõttu peab liikmesriik võtma kõik vajalikud meetmed, et tagada nende õiguste tõhusus. Sellist tõlgendust kinnitab direktiivi artiklis 8 sõna „õigused“ kasutamine mitmuses, mitte ainsuses, mistõttu näib, et direktiivi sätte eesmärk on kaitsta töövõtmisdokumendis nimetatud õigusi, mitte lihtsalt õigust saada nende õiguste kohta teavet.
- 27 Teiseks leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et vastavalt Euroopa Kohtu praktikale kujutab avalik-õigusliku asutuse makstav vanaduspension endast „edasilükatud töötasu“, kui seda makstakse teatavale töötajate kategooriale ning arvutatakse töötasu ja kindlustusstaazi alusel. Nii on see Itaalias, kus vanaduspensioni suurus sõltub seaduse nr 335/95 artikli 1 lõike 6 kohaselt sellest, kui mitu aastat ja millises suurus on tehtud sissemakseid, mis arvutatakse protsendina saadud kuutöötasust.
- 28 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on tekkinud küsimus, kas juhul, kui „edasilükatud töötasuks“ kvalifitseerimisega nõustuda, tähendaks see, et õigus sotsiaalkindlustusmaksete tasumisele kuulub direktiivi 91/533 kohaldamisalasse.
- 29 Kolmandaks ja viimaseks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Corte suprema di cassazione (kassatsioonikohus) väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et Itaalia õiguses ei ole ette nähtud hagi, millega töötaja saaks nõuda, et INPS-i kohustataks töötaja sotsiaalkindlustusmaksetega seotud olukorda eeskirjadega kooskõlla viima.
- 30 Sellises olukorras nagu põhikohtuasjas on töötajal ainus võimalus kas nõuda tööandjalt tsiviilseadustiku artikli 2116 teise lõigu alusel kahju hüvitamist või nõuda tööandja asemel seaduse nr 1338/1962 artikli 13 alusel elurendise määramist. Selliseid meetmeid saab aga võtta alles pensionitaotluse esitamise ajal, st ajal, mil asjaomased sotsiaalkindlustusmaksed on aegunud nagu käesoleval juhul.
- 31 Sellise aegumise vältimiseks tuleks töötajal esitada töösuhte kestel tööandja ja INPS-i vastu hagi. Selleks, et hagi rahuldamise tulemusena tasuks tööandja INPS-ile sotsiaalkindlustusmaksed, on siiski vaja, et INPS osaleks kohtumenetluses ja nõuaks nende maksete tasumist.
- 32 Neil asjaoludel leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et kui vanaduspensioni käsitada „edasilükatud töötasuna“, saaks töötaja esitada töösuhtest tulenevad töötasunõuded viie aasta jooksul alates töösuhte lõppemisest, ilma et ta oleks kohustatud töösuhte kestel kohtusse pöörduma.
- 33 Neil asjaoludel otsustas Tribunale di Napoli (Napoli esimese astme kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [direktiivi 91/533] artiklis 8 nimetatud õigused, mille kaitse liikmesriik peab tagama, kujutavad endast ainult õigust saada selle direktiivi artiklile 2 vastav töövõtmisdokument või ka õigusi, mis peavad olema selles dokumendis nimetatud, konkreetsetel juhtudel töötasu?
 2. Kui Euroopa Kohus peaks vastama esimesele küsimusele jaatavalt, siis kas kirjeldatud kontekstis ja arvestades, et pension, mida hageja hakkab saama, sõltub töötasuga võrdelistest sissemaksetest ning aastate arvust, mille vältel ta on olnud üldises kohustuslikus kindlustusskeemis kindlustatud, kujutab see pension endast erasektoris töötavate kindlustatute jaoks [direktiivi 91/533] artikli 2 tähenduses palka, mille saamine on edasi lükatud?
 3. Kui vastus kahele esimesele küsimusele on jaatav, siis kas [direktiivi 91/533] artiklis 8 ette nähtud kaitse hõlmab ka töötaja õigust sissemaksetele, mis mõjutavad õigust pensionile ja selle pensioni suurus?
 4. Kui eelmistele küsimustele vastatakse jaatavalt, siis kas [direktiivi 91/533] artikliga 8 on vastuolus, kui töötaja on oma õiguste aegumise vältimiseks kohustatud esitama töösuhte kestel nii INPS-i kui ka tööandja vastu hagi sissemaksete tasumise nõudes, kuid nende õiguste tagamine sõltub täielikult INPS-i soovist kohtumenetluses osaleda ja taotleda nõude rahuldamist, erinevalt sellest, mis toimub tavaliste töötasunõuetega, ja see on nii isegi juhul, kui töötaja ei ole

töölepingu õigusvastase ülesütleamise eest piisavalt kaitstud, mis tähendab, et ta riskib niiviisi töölepingu ülesütleamisega või sellega, et [direktiiviga 2008/104] kaitstud töösuhe ei jätku?

5. Kui eelmistele küsimustele vastatakse jaatavalt, siis millised vahendid on eelotsusetaotluse esitanud kohtu käsutuses ning kas konkreetsel juhul võib sissemaksete ja töötasude aegumismäärade ühtlustamist pidada piisavaks meetmeks, et täita [direktiivi 91/533] artiklist 8 tulenevaid kohustused?“

Eelotsusetaotluse vastuvõetavus

- 34 Trenitalia ja INPS väidavad, et eelotsusetaotlus on vastuvõetamatu.
- 35 Trenitalia leiab, et põhikohtuasjas on tegemist puhtalt riigisisese olukorraga ja sellel puudub igasugune seos liidu õigusega. Eelkõige ei kuulu esitatud küsimused direktiivi 91/533 kohaldamisalasse, kuna direktiivis ei viidata sotsiaalkindlustushüvitistele ega meetmetele, mida saaks võtta tööandja tasumata sotsiaalkindlustusmaksete tegemiseks. Tõlgendus, mille kohaselt kõnealuse direktiivi artikkel 8 laiendab tööõiguse valdkonnas ette nähtud kaitset sotsiaalkaitseüsteemile, ei saa põhineda selle direktiivi sätetel ja läheb direktiiviga taotletavatest eesmärkidest kaugemale.
- 36 INPS leiab omalt poolt, et eelotsusetaotlus on puuduliku põhjendamise tõttu vastuvõetamatu, kuna eelotsusetaotluse põhjendustest ei ilmne ühtegi argumenti, mis toetaks direktiivi 91/533 artiklite 2 ja 8 sellist tõlgendust, millega võiks jõuda eelotsusetaotluse esitanud kohtu soovitud tulemuseni. Pealegi ei ole esitatud küsimused asjakohased ning igal juhul soovitakse neis tõlgendada artikleid 2 ja 8 viisil, mis väljub direktiivi kohaldamisalast.
- 37 Tuleb tõdeda, et Trenitalia ja INPS-i esitatud asja läbi vaatamist takistavad asjaolud põhinevad sisuliselt argumentidel, mis puudutavad direktiivi 91/533 ning selle artiklite 2 ja 8 kohaldamisala tõlgendamist.
- 38 Seega puudutavad need argumendid esitatud küsimuste sisu, mitte nende vastuvõetavust, mistõttu tuleb neid analüüsida küsimuste sisulise analüüsi käigus (vt analoogia alusel 12. märtsi 2026. aasta kohtuotsus *Harry et Associés*, C-527/24, EU:C:2026:192, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 39 Järelikult on eelotsusetaotlus vastuvõetav.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

- 40 Esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 91/533 artikli 8 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et mõiste „õigused“ selle sätte tähenduses hõlmab üksnes nimetatud direktiivist tulenevaid õigusi, nagu töötaja õigus saada üks direktiivi artiklis 3 sätestatud dokumentidest, või ka töölepingust või töösuhetest tulenevaid õigusi, millest tööandja peab töötajat direktiivi artikli 2 alusel sellise dokumendiga teavitama.
- 41 Sellega seoses tuleb kõigepealt meenutada, et direktiivi 91/533 artikli 2 lõikes 1 on sätestatud, et tööandja on kohustatud teavitama töötajat, kelle suhtes seda direktiivi kohaldatakse, töölepingu või töösuhete olulistest aspektidest. Artikli 2 lõike 2 kohaselt hõlmab lõikes 1 nimetatud teave vähemalt lõikes 2 loetletud andmeid.
- 42 Seejärel on direktiivi artiklis 3 ette nähtud nende dokumentide liigid, millega tööandja peab andma töötajale teavet direktiivi artikli 2 lõikes 2 nimetatud andmete kohta, ja tähtaeg, mille jooksul teave tuleb esitada.
- 43 Lõpuks tuleb meelde tuletada, et vastavalt direktiivi 91/533 artikli 8 lõikele 1 võtavad liikmesriigid oma riigisisestes õigussüsteemides meetmeid võimaldamaks töötajatel, kes leiavad, et neid on selles direktiivis sätestatud nõuete eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu, olles vastava võimaluse korral esmalt pöördunud teiste pädevate organite poole.

- 44 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb liidu õigusnormi tõlgendamisel arvestada mitte üksnes sätte sõnastust, vaid ka konteksti ja selle õigusaktiga taotletavaid eesmärgi, mille osa õigusnorm on (vt 17. novembri 1983. aasta kohtuotsus Merck, 292/82, EU:C:1983:335, punkt 12, ja 4. juuni 2026. aasta kohtuotsus Landkreis Schweinfurt, C-621/24, EU:C:2026:450, punkt 56).
- 45 Esiteks tuleneb direktiivi 91/533 artikli 8 lõike 1 sõnastusest, et liikmesriigid peavad tagama, et „töötaja[d], kes leiavad, et neid on [selles] direktiivis sätestatud nõuete eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud“, saaksid „taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu“.
- 46 Selle sätte sõnastus tervikuna viitab niisiis sellele, et liikmesriigid peavad tagama, et töötajad saaksid kohtu kaudu kaitsta õigusi, mis tulenevad kõnealuse direktiiviga tööandjatele pandud teavitamiskohustustest, mitte oma töölepingust või töösuhtest tulenevaid õigusi.
- 47 Teiseks toetab sellist tõlgendust nimetatud sätte kontekst.
- 48 Mis puudutab küsimust, millised on direktiivist 91/533 tulenevad „õigused“ direktiivi artikli 8 lõike 1 tähenduses, siis tuleb meelde tuletada, et selle direktiiviga kehtestatakse, nagu nähtub direktiivi pealkirjast endast, „tööandja kohustus teavitada töötajaid töölepingu või töösuhte tingimustest“, ning direktiivi seitsmendas põhjenduses nimetatakse seda „üldiseks nõudeks“.
- 49 Selle „üldise nõude“ alla kuulub mitu tööandjale kehtestatud erikohustust, mis annavad seega sama palju eriõigusi töötajatele. Eelkõige kehtib see järgmiste kohustuste puhul:
- direktiivi artiklis 2 sätestatud kohustus teavitada töölepingu või töösuhte olulistest aspektidest;
 - kohustus esitada see teave ühe direktiivi 91/533 artiklis 3 nimetatud dokumendiga ja samas sättes osutatud tähtaja jooksul;
 - kohustus anda välislähetuses olevatele töötajatele enne nende ärasõitu lisaks nimetatud olulistele aspektidele muud lisateavet, mis on seotud nende lähetusega, nagu on sätestatud direktiivi artiklis 4;
 - või kohustus teavitada töötajaid nimetatud oluliste aspektide ja lisateabe kõigist muudatustest direktiivi artiklis 5 nimetatud tähtaja jooksul ja vormis.
- 50 Kõnealusest direktiivist tulenevaid „õigusi“ artikli 8 lõike 1 tähenduses tuleb seetõttu mõista kui õigusi, mis tulenevad töötajatele eelmises punktis nimetatud direktiivi 91/533 artiklitega tööandjatele kehtestatud kohustustest, ning nende õiguste sisu piirneb seega teabega, mida tuleb töötajatele töölepingu või töösuhte teatavate aspektide kohta anda, ja selle teabe edastamise üksikasjadega.
- 51 Artikli 8 lõike 1 ei hõlma seevastu töölepingust või töösuhtest tulenevaid õigusi, mida võib olla mainitud direktiivi artikli 2 lõikes 2.
- 52 On tõsi, et artikli 2 lõike 2 sisaldab mitteammendavat loetelu töölepingu või töösuhte olulistest aspektidest, millest osa kujutavad endast õigusi, mille kohta on töötajal õigus saada teavet.
- 53 Tuleb siiski tõdeda, et kõnealuseid olulisi aspekte mainitakse direktiivis üksnes kui teavet, mis tuleb töötajatele teatavaks teha.
- 54 Kõnealuste oluliste aspektide hulka kuuluvate töötajatele tagatud õiguste õiguslik regulatsioon on seevastu ette nähtud mitte samas direktiivis, vaid muudes liidu või riigisisestes õigusaktides. Nagu Euroopa Komisjon oma kirjalikes seisukohtades märgib, on selle kinnituseks direktiivi 91/533 artikli 2 lõike 3, millest nähtub, et osa artikli 2 lõikes 2 nimetatud aspekte reguleerivad sellised muud õigusaktid, sealhulgas kollektiivlepingud.
- 55 Sellest järeldub, et kõnealuste töötajatele tagatud õiguste võimalikul rikkumisel ei ole iseenesest selle direktiivi järgimise hindamisel tähtsust, kuna direktiiviga kehtestatakse nendesse õigustesse puutuvalt üksnes teavitamiskohustus.

- 56 Kolmandaks ja viimaseks tuleb märkida, et käesoleva kohtuotsuse punktis 46 esitatud tõlgendust toetab ka direktiiviga taotletav eesmärk, milleks on – nagu nähtub direktiivi teisest ja seitsmendast põhjendustest – allutada töösuhted teatud vorminõuetele selleks, et tagada töötajatele parem kaitse nende õiguste võimaliku rikkumise korral ning luua suurem läbipaistvus tööturul, teavitades töötajaid nende töölepingu või töösuhte olulistest aspektidest.
- 57 Kõnealuse direktiiviga soovitakse seega kooskõlas nimetatud eesmärgiga kehtestada teavitamise ja läbipaistvuse vorminõue.
- 58 On tõsi, et nimetatud eesmärgi taotlemine võimaldab omakorda kaitsta töötajaid nende õiguste võimaliku rikkumise eest, mis on tagatud muude liidu või riigisiseste õigusaktidega, sealhulgas kollektiivlepingutega, selgitades töötajatele nende õigusi ja kohustusi tööandja ees.
- 59 Nagu aga nähtub ka käesoleva kohtuotsuse punktist 54, ei puuduta direktiiv 91/533 iseenesest kohustust tagada nende õiguste kaitse.
- 60 Kõiki eeltoodud põhjendusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 91/533 artikli 8 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et mõiste „õigused“ selle sätte tähenduses hõlmab üksnes sellest direktiivist tulenevaid õigusi, nagu töötaja õigus saada üks direktiivi artiklis 3 sätestatud dokumentidest, mistõttu ei kuulu selle mõiste alla töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused, millest tööandja peab töötajat direktiivi artikli 2 alusel sellise dokumendiga teavitama.

Teine kuni viies küsimus

- 61 Arvestades esimesele küsimusele antud vastust, ei ole teisele kuni viiendale küsimusele vaja vastata.

Kohtukulud

- 62 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse sama kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (viies koda) otsustab:

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

mõiste „õigused“ selle sätte tähenduses hõlmab üksnes sellest direktiivist tulenevaid õigusi, nagu töötaja õigus saada üks direktiivi artiklis 3 sätestatud dokumentidest, mistõttu ei kuulu selle mõiste alla töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused, millest tööandja peab töötajat direktiivi artikli 2 alusel sellise dokumendiga teavitama.

Allkirjad

* Kohtumenetluse keel: itaalia.