



## Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (kaheksas koda)

11. aprill 2013\*

Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 1999/70/EÜ — Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) raamkokkulepe tähtjalise töö kohta — Klausel 2 — Raamkokkuleppe kohaldamisala — Rendiagentuur — Renditöötajate andmine kasutajaettevõtja käsutusse — Järjestikused tähtjalised töölepingud

Kohtuasjas C-290/12,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Tribunale di Napoli (Itaalia) 29. mai 2012. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 11. juunil 2012, menetluses

**Oreste Della Rocca**

*versus*

**Poste Italiane SpA,**

EUROOPA KOHUS (kaheksas koda),

koosseisus: koja president E. Jarašiūnas, kohtunikud A. Ó Caoimh (ettekandja) ja G. C. Fernlund,

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades kirjalikke seisukohti, mille esitasid:

- Poste Italiane SpA, esindaja: *avvocato* R. De Luca Tamajo,
- Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistas *avvocato dello Stato* G. Palatiello,
- Poola valitsus, esindajad: M. Szipunar ja B. Majczyna,
- Euroopa Komisjon, esindajad: C. Cattabriga ja M. van Beek,

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

on teinud järgmise

\* Kohtumenetluse keel: itaalia.

### otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 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) lisas oleva, 18. märtsil 1999. aastal sõlmitud raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta (edaspidi „raamkokkulepe”) klauslite 2 ja 5 tõlgendamist.
- 2 See taotlus esitati O. Della Rocca ja ettevõtja Poste Italiane SpA (edaspidi „Poste Italiane”) vahelises kohtuvaidluses viimasega tekkinud töösuhte üle.

### Õiguslik raamistik

#### *Liidu õigus*

#### Direktiiv 1999/70

- 3 EÜ artikli 139 lõikel 2 põhineva direktiivi 1999/70 põhjendusest 14 nähtub, et raamkokkuleppele allakirjutanud on soovinud niisuguse kokkuleppe sõlmimisega parandada tähtajalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise, ning luua raamistiku, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töösuhete või töölepingute kasutamisest.
- 4 Direktiivi 1999/70 artikli 1 kohaselt on selle direktiivi eesmärk „jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel [...] sõlmitud raamkokkulepe [...], mis on direktiivile lisatud”.
- 5 Raamkokkuleppe preambuli neljas lõik on sõnastatud järgmiselt:  
„Käesolevat kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, välja arvatud need, kelle on andnud ettevõtte käsutusse ajutist tööjõudu vahendav asutus. Pooled soovivad kaaluda vajadust tööjõudu vahendava asutuse kaudu tehtavat tööd käsitleva kokkuleppe järele”.
- 6 Raamkokkuleppe klauslis 2 „Reguleerimisala” on kirjas:  
„1. Kokkulepet kohaldatakse tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.  
2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled võivad ette näha, et käesolevat kokkulepet ei kohaldata:  
a) esialgse kutseõppega seotud tööpraktika ja töö käigus toimuva väljaõppe suhtes;  
b) töölepingute ja töösuhete suhtes, mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integreerumis- ja ümberõppeprogrammi raames.”
- 7 Raamkokkuleppe klausel 3 „Mõisted” näeb ette:  
„1. Käesolevas kokkuleppes tähendab

„tähtajaline töötaja” isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhete lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine;

[...]”.

8 Raamkokkuleppe klausel 5 „Meetmed kuritarvituste vältimiseks” on järgmine:

„1. Järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate vajadusi arvestades ühe või mitu järgmistest meetmetest, juhul kui kuritarvituste vältimiseks puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed:

- a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;
- b) järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;
- c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.

[...]”.

Direktiiv 2008/104/EÜ

9 Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, lk 9) põhjendused 5–7 on sõnastatud järgmiselt:

„(5) [...] raamkokkuleppe (tähtajalise töö kohta) sissejuhatuses märkisid allakirjutanud oma soovi uurida vajadust samalaadse kokkuleppe järele seoses renditööga ja mitte käsitleda renditöötajaid tähtajalist tööd käsitlevas direktiivis.

[...]

(7) 21. mail 2001. aastal tunnistasid tööturu osapooled, et nendevahelistel renditöö üle peetud läbirääkimistel kokkulepet ei saavutatud”.

*Itaalia õigusnormid*

Seadusandlik dekreet nr 368/01

10 6. septembri 2001. aasta seadusandliku dekreeidi nr 368, millega rakendatakse direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse ETUC, UNICE ja CEEP sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta (decreto legislativo n. 368, attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES) (*GURI* nr 235, 9.10.2001, lk 4; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 368/01”) artikkel 1 näeb ette:

„1. Tähtajalise töölepingu võib töötajaga sõlmida tehnilistel vajadustest või tootmisest, töö korraldamisest või töötajate asendamisest tingitud ülekaalukatel põhjustel.

2. Lepingut ei loeta tähtajaliseks, kui tähtajalisus ei ilmne otseselt või kaudselt kirjalikust dokumendist, milles on toodud lõikes 1 nimetatud põhjused.

3. Tööandja peab selle kirjaliku dokumendi ära kirja töötajale üle andma viie tööpäeva jooksul alates töötaja tööleasumisest.

4. Kirjaliku dokumendi koostamine ei ole siiski vajalik, kui juhulise töölepingu kestus ei ületa 12 päeva.”

11 Seadusandliku dekreeedi nr 368/01 artiklis 4, mis käsitleb lepingu pikendamise korda, on sätestatud:

„1. Tähtajalist töölepingut võib töötaja nõusolekul pikendada üks kord, kui lepingu kestus oli algselt alla kolme aasta. Sellisel juhul on lepingut lubatud pikendada ühel korral, tingimusel, et see toimub objektiivsetel alustel ja tegemist on sama tööga, mis oli tähtajalise lepingu esemeks. Sel juhul ei või nimetatud tähtajalise töösuhte kogukestus ületada kolme aastat.

2. Lepingu tähtaja võimalikku pikendamist tingivate objektiivsete aluste olemasolu peab tõendama tööandja”.

12 Seadusandliku dekreeedi nr 368/01 artikkel 5 „Tähtaja möödumine ja sanktsioonid. Järjestikused töölepingud” sätestab:

„1. Kui töösuhe jätkub pärast esialgu kindlaks määratud või artikli 4 kohaselt hiljem pikendatud tähtaega, peab tööandja töötajale makstavat töötasu suurendama 20% päevas 10 päeva jooksul ja 40% iga lisapäeva eest.

2. Kui töösuhe jätkub kuni 6-kuulise tähtajaga töölepingu puhul üle 20 päeva või teistel juhtudel üle 30 päeva, loetakse tööleping nende tähtaegade möödumisel määramata tähtajaga töölepinguks.

3. Kui töötaja võetakse artiklit 1 kohaldades kuni 6-kuulise (k.a) tähtajaga töölepingu tähtaja möödumisel 10 päeva jooksul või üle 6-kuulise tähtajaga töölepingu tähtaja möödumisel 20 päeva jooksul uuesti tähtajaliselt tööle, loetakse teine tööleping tähtajatuks töölepinguks.

4. Kahe järjestikuse tähtajalise töölevõtmise puhul, st kui töösuhe ei ole vahepeal katkenud, loetakse tööleping tähtajatuks töölepinguks alates esimese töölepingu sõlmimisest.”

Seadusandlik dekreet nr 276/03

13 Eelotsusetaotlusest selgub, et 10. septembri 2003. aasta seadusandlik dekreet nr 276, millega rakendatakse tööhõive ja tööturu valdkonnas volitused, mis on sätestatud 14. veebruari 2003. aasta seaduses nr 30 (decreto legislativo n. 276, attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30) (*GURI* regulaarne lisa nr 235, 9.10.2003; edaspidi „seadusandlik dekreet nr 276/03”) näeb rendiagentuuriga sõlmitud tähtajalise töölepingu puhul ette erandi seadusandlikust dekreedist nr 368/01, sätestades, et niisuguste töölepingute puhul võib ette näha lõputähtpäeva ja neid võib ilma põhjuseta pikendada korra alusel, mis vastab ühenduse õigusele üksnes osaliselt.

14 Seadusandlik dekreet nr 276/03 määratleb tööjõu käsutusse andmise lepingu (*somministrazione di lavoro*) kui lepingu, mille ese on kutseline tööjõuga varustamine kas tähtajaliselt või tähtajatult, mille käigus töötajad teevad tööd kasutajaettevõtja heaks, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tegemist on seega kahe isiku, käsutusseandja (*somministratore*) ja kasutaja (*utilizzatore*) vahelise lepinguga, mille kohaselt käsutusseandja varustab kasutajat tööjõuga, kelle ta on ise tasu eest tööle võtnud. Selle tööjõu käsutusse andmise lepinguga kaasneb käsutusseandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping.

- 15 Seadusandliku dekreeedi nr 276/03 artikli 20 lõige 4 näeb ette, et tööjõu tähtajaline käsutusse andmine on lubatud tehnilistest vajadustest või tootmisest, töö korraldamisest või töötajate asendamisest tingitud ülekaalukatel põhjustel ka juhul, kui need põhjused on seotud kasutaja tavapärase tegevusega. Siseriiklikud kollektiivlepingud võivad ette näha mahupiirid tööjõu tähtajalise käsutusse andmise võimaluse kasutamisele, kusjuures need piirid ei tarvitse olla ühtlustatud.
- 16 Vastavalt seadusandliku dekreeedi nr 276/03 artiklile 21 peab tööjõu käsutusse andmise leping olema sõlmitud kirjalikult ning selles peavad olema nimetatud artikli 20 lõigetes 3 ja 4 ette nähtud juhtumid ja tehnilised vajadused või tootmisest, töö korraldamisest või töötajate asendamisest tingitud ülekaalukad põhjused. Käsutusseandja edastab selle teabe töötajale töölepingu sõlmimisel või kasutaja käsutusse andmisel kirjalikult.
- 17 Seadusandliku dekreeedi nr 276/03 artikli 22 lõige 2 näeb ette, et tööjõu tähtajalise käsutusse andmise korral kohaldatakse käsutusse andja ja töötaja vahelisele töösuhtele seadusandliku dekreeedi nr 368/01 sätteid, välja arvatud juhul, kui need ei ole kooskõlas selle seadusandliku dekreeedi artikli 5 lõigetega 3 jj. Töölepingu esialgsel tähtaega võib töötaja nõusolekul igal juhul kirjalikult pikendada käsutusseandjat siduvas kollektiivlepingus ette nähtud olukordade puhul ja tähtaja võrra.
- 18 Seadusandliku dekreeedi nr 276/03 artikkel 27 näeb ette, et juhul kui tööjõu käsutusse andmisel ei peeta kinni selle seadusandliku dekreeedi artiklites 20 ja 21 ette nähtud piiridest ja tingimustest, siis võib töötaja esitada nõude – ka üksnes kasutaja vastu – tema ja selle isiku vahelise töösuhte tunnustamiseks alates tema tööleasumisest.

### **Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused**

- 19 O. Della Rocca sõlmis rendiagentuuriga Obiettivo Lavoro SpA (edaspidi „Obiettivo Lavoro”) kolm järjestikust tähtajalist töölepingut, mille alusel ta anti Poste Italiane käsutusse kirjakandjaks. Need lepingud hõlmasid vastavalt ajavahemikke 2. novembrist 2005 kuni 31. jaanuarini 2006, 2. veebruarist kuni 30. septembrini 2006 ja 2. oktoobrist 2006 kuni 31. jaanuarini 2007. Need töölepingud sõlmiti Obiettivo Lavoro ja Poste Italiane vahelise tööjõu tähtajalise käsutusse andmise lepingu alusel eesmärgiga asendada Campanie piirkonna posti laalikandmise talituse puuduvaid töötajaid. Vaidlust ei ole selle üle, et lepingute sõlmimist ja uuendamist puudutavad objektiivsed alused on toodud üksnes tööjõu käsutusse andmise lepingus, mitte aga tähtajalistes töölepingutes.
- 20 Leides, et põhjused tööjõu tähtajalise käsutusse andmise kasutamiseks olid „ebamäärased ja vastuolulised” ning et selle pikendamine ei olnud põhjendatud, pöördus O. Della Rocca Tribunale di Napolisse, nõudes, et kohus tuvastaks, et tal oli Poste Italianega tähtajatu töösuhte, kuna tema käsutusse andmine ei olnud seadusandliku dekreeedi nr 276/03 artikleid 20, 21 ja 27 silmas pidades nõuetekohane.
- 21 Poste Italiane on seisukohal, et tööjõu käsutusse andmise lepingu sõlmimise põhjused olid piisavalt välja toodud ja tegelikud. Lisaks ei olnud Obiettivo Lavoro ja O. Della Rocca vaheliste töölepingute uuendamine õigusnormidega piiratud, kuna seadusandliku dekreeedi nr 276/03 artikkel 22 välistab seadusandliku dekreeedi nr 368/01 artikli 5 lõigete 3 ja 4 kohaldamise seda liiki lepingutele.
- 22 Eelotsusetaotluses märgib Tribunale di Napoli, et nimetatud artiklist 22 tuleneb, et erinevalt tähtajalist töölepingut käsitlevatest üldnormidest ei sea siseriiklikud õigusnormid rendiagentuuridele tähtajaliste töölepingute uuendamisele mingeid piire. Samal ajal kui seadusandlik dekreet nr 368/01 sätestab, et lepingu põhjendamine ja selle pikendamine sõltuvad tööandja vajadustest, võimaldab seadusandlik dekreet nr 276/03 nimelt sõlmida tähtajalise töölepingu juhul, kui tööjõu käsutusse andmise leping on samuti tähtajaline. Üksnes viimati nimetatud leping peab tulenevalt seadusandliku dekreeedi nr 276/03 artikli 20 lõikest 4 ja artikli 27 lõikest 1 olema põhjendatud tehniliste vajaduste või tootmisest või töö korraldamisest tingitud ülekaalukate põhjustega.

- 23 Tribunale di Napoli avaldab siiski kahtlust nende õigusnormide kokkusobivuse suhtes raamkokkuleppe klausliga 5
- 24 Nimetatud kohus leiab selles osas, et kõigepealt tuleb välja selgitada, kas rendiagentuuri ja renditöötaja vaheline töösuhe või renditöötaja ja kasutajaettevõtja vaheline töösuhe kuuluvad raamkokkuleppe kohaldamisalasse. Olgugi et selle preambulist näib tulenevat, et raamkokkulepe ei ole kohaldatav, nähtub 15. septembri 2010. aasta määruse kohtuasjas C-386/09: Briot (EKL 2010, lk I-8471) punktist 36, et rendiagentuuri ja renditöötaja vahelisele töösuhetele kohaldatakse raamkokkulepet, sest direktiiv 2008/104 puudutab üksnes renditöötaja ja kasutajaettevõtja vahelist töösuhet.
- 25 Järgimiseks, juhul kui raamkokkuleppe on kohaldatav, tõstatab eelotsusetaotluse esitanud kohus küsimuse, kas muude ennetavate meetmete puudumisel on raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunktiga a kooskõlas see, kui tööjõu tähtjalise käsutusse andmise lepingu sõlmimist õigustanud tehnilistest vajadustest või tootmisest, töö korraldamisest või töötajate asendamisest tingitud ülekaalukad põhjused, mis esinevad mitte rendiagentuuri, vaid kasutajaettevõtja puhul ja mis ei ole seotud konkreetse töösuhetega, on piisavad selleks, et nendega saaks põhjendada tähtjalise töölepingu sõlmimist renditöötaja ja rendiagentuuri vahel ning niisuguse lepingu pikendamist.
- 26 Viimaseks tõstatab eelotsusetaotluse esitanud kohus küsimuse, kas see klausel võimaldab teha kolmanda isiku, antud juhul kasutajaettevõtja, vastutavaks tähtjaliste töölepingute kuritarvitusliku sõlmimise tagajärgede eest. Kuna rendiagentuurid tegelevad üksnes vahendamisega ega saa enda kanda võtta äririske, siis esitavad töötajad oma nõuded süstemaatiliselt seadusandliku dekreedri nr 276/03 artikli 27 lõike 1 alusel, nii et negatiivsed tagajärjed ei puuduta tööandjat.
- 27 Neil asjaoludel otsustas Tribunale di Napoli menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas [eespool viidatud kohtumääruse Briot] punktis 36 sisalduvaid kaalutlusi arvesse võttes puudutab direktiiv [1999/70], täpsemalt [raamkokkuleppe] klausel 2 ka tähtjalist töösuhet käsutusse antud renditöötaja ja rendiagentuuri vahel või käsutusse antud renditöötaja ja renditöö kasutaja vahel ning kas järelikult on direktiiv [1999/70] sellistele suhetele kohaldatav?
  2. Kas säte, mis lubab sõlmida tähtjalise töölepingu rendiagentuuriga ning sellist lepingut uuendada tehniliste vajaduste või töö korraldusest või tootmisest tingitud ülekaalukatel põhjustel, mis ei esine ei rendiagentuuri ega konkreetse tähtjalise töösuhete puhul, vaid mille näol on tegemist renditöö kasutajaga seotud üldist laadi põhjustega, millel puudub seos konkreetse töösuhetega, vastab muude piiravate meetmete puudumisel direktiivi [1999/70] klausli 5 lõike 1 punktis a sätestatud nõuetele, või võib see endast kujutada direktiivist kõrvalehoidmist? Kas direktiivi [1999/70] klausli 5 lõike 1 punktis a nimetatud objektiivsed alused peavad olema kirjalikult talletatud ning olema seotud konkreetse tähtjalise töölepingu ja sellise lepingu uuendamisega, ning seetõttu oleks viitamine renditöölepingu sõlmimist õigustanud üldistele objektiivsetele alustele klausli 5 punktis a sätestatud nõude täitmiseks ebasobiv?
  3. Kas direktiivi [1999/70] klausliga 5 on vastuolus, kui kuritarvituse tagajärjed jäävad kolmanda isiku, antud juhul renditöö kasutaja kanda?”

## Eelotsuse küsimuste analüüs

### *Vastuvõetavus*

- 28 Poste Italiane väidab, et esitatud küsimused ei ole asjakohased, kuna need puudutavad raamkokkuleppe kohaldamist renditöötaja ja rendiagentuuri vahelisele töösuhtele, samas kui põhikohtuasjas on O. Della Rocca viidanud üksnes rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahelisele tööjõu käsutusse andmise lepingule.
- 29 Olgu meelde tuletatud, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamist puudutavad küsimused, mis siseriiklik kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille paikapidavuse kontrollimine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne, on asjakohased. Siseriikliku kohtu esitatud eelotsusetaotluse saab Euroopa Kohus jätta läbi vaatamata vaid siis, kui on ilmne, et liidu õigusnormi tõlgendamine, mida siseriiklik kohus palub, ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, või ka juhul, kui probleem on hüpoteetiline või kui Euroopa Kohtule ei ole teada talle esitatud küsimustele tarviliku vastuse andmiseks vajalikud faktilised või õiguslikud asjaolud (22. juuni 2010. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-188/10 ja C-189/10: Melki ja Abdeli, EKL 2010, lk I-5667, punkt 27 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 30 Tuleb aga tõdeda, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimused käsitlevad raamkokkuleppe tõlgendamist tegelikus kohtuasjas, milles O. Della Rocca vaidlustab nähtuvalt käesoleva kohtuotsuse punktides 20 ja 21 mitte ainult tööjõu käsutusse andmise, vaid ka tema ja rendiagentuuri vaheliste töölepingute uuendamise, samas kui Poste Italiane väidab, et nende uuendamiste puhul on järgitud siseriiklikke õigusnorme, mistõttu eelotsusetaotluse esitanud kohtul on tekkinud küsimus, kas need õigusnormid on raamkokkuleppega kooskõlas.
- 31 Neil asjaoludel tuleb asuda seisukohale, et käesolev eelotsusetaotlus on vastuvõetav.

### *Esimene küsimus*

- 32 Selle küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 1999/70 ja raamkokkulepet tuleb tõlgendada nii, et need on kohaldatavad renditöötaja ja rendiagentuuri vahelisele tähtajalisele töösuhtele või niisuguse töötaja ja kasutajaettevõtja vahelisele tähtajalisele töösuhtele.
- 33 Sissejuhatuses olgu rõhutatud, et renditöötaja, nagu seda on O. Della Rocca, kuulub direktiivi 2008/104 esemisse kohaldamisalasse. Samas on ka selge, et kuna kõnealune direktiiv tuli siseriiklikusse õigusesse üle võtta hiljemalt 5. detsembril 2011, ei kuulu põhikohtuasi selle ajalise kohaldamisalasse, sest põhikohtuasjas vaidluse all oleva renditöö tegemise aeg jääb 2. novembri 2005 ja 31. jaanuari 2007 vahelisse ajavahemikku. Neil asjaoludel tõstatab eelotsusetaotluse esitanud kohus õigesti üksnes raamkokkuleppe niisugusele töötajale kohaldatavuse küsimuse.
- 34 Sellega seoses olgu meelde tuletatud et Euroopa Kohus on juba leidnud, et raamkokkuleppe klausli 2 lõike 1 sõnastusest endast nähtub, et selle kohaldamisala on määratletud laialt, mainides üldsõnaliselt, et raamkokkulepet kohaldatakse „tähtajaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas”. Pealegi hõlmab raamkokkuleppes kasutatud mõiste „tähtajalised töötajad” määratlus, mis on ära toodud selle klausli 3 lõikes 1, kõiki töötajaid, tegemata vahet sõltuvalt sellest, kas tööandja, kellega nad on seotud, kuulub avalikku või erasektoris (4. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-212/04: Adeneler jt, EKL 2006, lk I-6057, punkt 56).

- 35 Sellegipoollest ei ole raamkokkuleppe kohaldamisala ilma piirideta. Nõnda ilmneb sellest samast raamkokkuleppe klausli 2 punkti 1 sõnastusest, et nende töölepingute ja töösuhete määratlus, millele seda raamkokkuleppet kohaldatakse, ei tulene sellest raamkokkuleppes või liidu õigusest, vaid siseriiklikest õigusnormidest ja/või praktikast. Lisaks annab raamkokkuleppe klausli 2 punkt 2 liikmesriikidele laia kaalutlusruumi selle raamkokkuleppe kohaldamisel teatavatele töölepingu või töösuhete liikidele. Raamkokkuleppe klausli 2 punkt 2 annab liikmesriikidele ja/või tööturu osapooltele nimelt võimaluse otsustada, et seda raamkokkuleppet ei kohaldata „esialgse kutseõppega seotud tööpraktika ja töö käigus toimuva väljaõppe suhtes” ning „töölepingute ja töösuhete suhtes, mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integreerumis- ja ümberõppeprogrammi raames” (vt 15. märtsi 2012. aasta otsus kohtuasjas C-157/11: Sibilio, punktid 42, 52 ja 53).
- 36 Samas ilmneb raamkokkuleppe preambuli neljandast lõigust sõnaselgelt, et seda raamkokkuleppet ei kohaldata tähtjaliste töötajate suhtes, kelle rendiagentuur on andnud kasutajaettevõtja käsutusse, kuivõrd raamkokkuleppe poolte sooviks on sõlmida sarnane kokkulepe renditöö kohta. Renditöö reguleerimine on täpsemalt direktiivi 2008/104 eesmärk, kuna nähtuvalt selle direktiivi põhjendustest 5 ja 7 võttis liidu seadusandja selle direktiivi vastu pärast tööturu osapoolte poolt niisuguse kokkuleppe sõlmimise üle peetud läbirääkimiste liivajooksmist.
- 37 Sellega seoses tuleb märkida, et raamkokkuleppe preambulis ette nähtud välistamine puudutab renditöötajat kui sellist, mitte tema üht või teist töösuhet, nii et nii tema töösuhe rendiagentuuriga kui ka tema töösuhe kasutajaettevõtjaga jäävad selle raamkokkuleppe kohaldamisalast välja.
- 38 Kahtlemata ei ole liidu õigusakti preambuil Euroopa Kohtu kohtupraktika kohaselt siduvat õigusjõudu ja sellele ei saa tugineda asjaomase akti sätetest kõrvale kaldumiseks või nende sätete selliseks tõlgendamiseks, mis on ilmselgelt vastuolus nende sõnastusega (vt eelkõige 25. novembri 1998. aasta otsus kohtuasjas C-308/97: Manfredi, EKL 1998, lk I-7685, punkt 30; 24. novembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-136/04: Deutsches Milch-Kontor, EKL 2005, lk I-10095, punkt 32; 2. aprilli 2009. aasta otsus kohtuasjas C-134/08: Tyson Parketthandel, EKL 2009, lk I-2875, punkt 16, ja 28. juuni 2012. aasta otsus kohtuasjas C-7/11: Caronna, punkt 40).
- 39 Käesolevas asjas tuleb sellegipoollest tõdeda, et raamkokkuleppe preambulis nimetatud välistamine kajastub ka selle klausli 3 punktis 1, mille kohaselt kohaldatakse seda raamkokkuleppet ainult „vahetult” tööandjaga sõlmitud töösuhetele.
- 40 Pealegi on renditöötajate käsutusse andmine keerukas ja eripärane tööõiguse valdkond, mille puhul on nähtuvalt käesoleva kohtuotsuse punktides 32 ja 37 tegemist kahe töösuhetega, millest üks on rendiagentuuri ja renditöötaja ning teine renditöötaja ja kasutajaettevõtja vaheline, neile lisandub rendiagentuuri ja kasutajaettevõtja vahel sõlmitud käsutusse andmise leping. Raamkokkuleppe aga ei sisalda ühtegi neid konkreetseid asjaolusid käsitlevat sätet.
- 41 Tuleb vastupidi tõdeda, et Euroopa parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega (EÜT 1997, L 18, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 431) artikli 1 lõike 3 punkt c sätestab sõnaselgelt, et seda direktiivi kohaldatakse rendiagentuuri poolt töötaja lähetamisel kasutajaettevõtja käsutusse, kui rendiagentuuri ja renditöötaja vahel on lähetuse perioodil töösuhe. Samuti täpsustab nõukogu 25. juuni 1991. aasta direktiivi 91/383/EMÜ, millega täiendatakse meetmeid tähtjalise või ajutise töösuhetega töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamiseks (EÜT L 206, lk 19; ELT 05/01, lk 418) artikli 1 punkt 2 sõnaselgelt, et seda direktiivi kohaldatakse rendiagentuuri ja renditöötaja vahelisele renditöösuhetele.
- 42 Sellest järeldub, et rendiagentuuri poolt kasutajaettevõtja käsutusse antud renditöötaja tähtjalised töösuhed ei kuulu raamkokkuleppe ja seetõttu ka direktiivi 1999/70 kohaldamisalasse.



- 43 Sellele järeldusele ei räägi sugugi vastu Euroopa Kohtu poolt eespool viidatud kohtumääruses Briot otsustatu. Olles selles kohtuasjas tõdenud, et renditöötaja niisuguse tähtjalise töölepingu uuendamata jätmine, mis oli lõppenud tähtaja möödumise tõttu varasemal kuupäeval kui kuupäev, mis oli ette nähtud renditöötaja töö üleminekuks, ei riku nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 82, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 98), piirdus Euroopa Kohus selle kohtumääruse punktis 36 nimelt täpsustamisega, et selline lahendus ei kahjusta kaitset, mida renditöötaja võib vajaduse korral saada järjestikuste tähtjaliste töölepingute kuritarvitamise korral teiste liidu õigusnormide ning eelkõige direktiivi 1999/70 alusel, ega mõjuta neile normidele Euroopa Kohtu antud tõlgendust.
- 44 Täpsemalt ilmneb direktiivile 1999/70 ja raamkokkuleppele antud tõlgendusest, nii nagu see on esitatud käesoleva kohtuotsuse punktides 34–42, et rendiagentuuri poolt kasutajaettevõtja käsutusse antud renditöötaja tähtjalised töösuhted ei kuulu selle direktiivi ega raamkokkuleppe kohaldamisalasse.
- 45 Seetõttu tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 1999/70 ja raamkokkulepet tuleb tõlgendada nii, et need õigusaktid ei ole kohaldatavad ei renditöötaja ja rendiagentuuri vahelisele tähtjalisele töösuhtele ega niisuguse töötaja ja kasutajaettevõtja vahelisele tähtjalisele töösuhtele.

#### *Teine ja kolmas küsimus*

- 46 Arvestades esimesele küsimusele antud vastust, ei ole teisele ja kolmandale küsimusele vaja vastata.

#### **Kohtukulud**

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kaheksas koda) otsustab:

**Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiivi 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtjalise töö kohta ja selle direktiivi lisas olevat 18. märtsil 1999. aastal sõlmitud raamkokkulepet tähtjalise töö kohta tuleb tõlgendada nii, et need õigusaktid ei ole kohaldatavad ei renditöötaja ja rendiagentuuri vahelisele tähtjalisele töösuhtele ega niisuguse töötaja ja kasutajaettevõtja vahelisele tähtjalisele töösuhtele.**

Allkirjad