



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

12. veebruar 2015*

Eelotsusetaotlus — ELTL artiklid 56 ja 57 — Direktiiv 96/71/EÜ — Artiklid 3, 5 ja 6 — Liikmesriigis A asuva äriühingu töötajad, kes on lähetatud tööülesandeid täitma liikmesriiki B — Liikmesriigi B kollektiivlepingutes ette nähtud töötasu alammäär — Liikmesriigi B ametiühingu õigus esitada hagi — Liikmesriigi A õigusnormid, mis keelavad töötasuga seotud nõuete loovutamise kolmandale isikule

Kohtuasjas C-396/13,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Satakunnan käräjäoikeuse (Soome) 12. juuli 2013. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 15. juulil 2013, menetluses

Sähköalojen ammattiliitto ry

versus

Elektrobudowa Spółka Akcyjna,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: kuuenda koja president S. Rodin esimese koja presidendi ülesannetes, kohtunikud A. Borg Barthet, E. Levits (ettekandja), M. Berger ja F. Biltgen,

kohtujurist: N. Wahl,

kohtusekretär: ametnik I. Illessy,

arvestades kirjalikus menetluses ja 11. juuni 2014. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Sähköalojen ammattiliitto ry, esindajad: *asianajaja* J. Kailiala ja J. Hellsten,
- Elektrobudowa Spółka Akcyjna, esindajad: *asianajaja* V.-M. Lanne ja *adwokat* W. Popiołek,
- Soome valitsus, esindaja: J. Heliskoski,
- Belgia valitsus, esindajad: M. Jacobs ja L. Van den Broeck,
- Taani valitsus, esindajad: M. Wolff ja C. Thorning,
- Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze ja B. Beutler,

* Kohtumenetluse keel: soome.

- Austria valitsus, esindaja: G. Hesse,
 - Poola valitsus, esindajad: B. Majczyna, M. Arciszewski, J. Fałdyga ja D. Lutostańska,
 - Rootsi valitsus, esindajad: A. Falk ja C. Hagerman,
 - Norra valitsus, esindaja: P. Wennerås,
 - Euroopa Komisjon, esindajad: E. Paasivirta ja J. Enegren,
- olles 18. septembri 2014. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,
on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb seda, kuidas tõlgendada ELTL artikleid 56 ja 57, Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta”) artikleid 12 ja 47, EL toimimise lepingu lisas sisalduvat protokolli (nr 30) Euroopa Liidu põhiõiguste harta kohaldamise kohta Poola ja Ühendkuningriigi suhtes, 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) artiklit 3, artikli 5 teist lõiku ja artiklit 6, Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. juuni 2008. aasta määruse (EÜ) nr 593/2008 lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta (Rooma I) (ELT L 177, lk 6 ja parandus ELT 2009, L 309, lk 87) artikli 14 lõiget 2.
- 2 Taotlus esitati Soome elektrisektori ametiühingu Sähköalojen ammattiliitto ry (edaspidi „Sähköalojen ammattiliitto”) ja Poolas asuva äriühingu Elektrobudowa Spółka Akcyjna (edaspidi „ESA”) vahelises kohtuvaidluses, mille ese on töösuhetest tulenevad töötasu nõuded.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 96/71 artiklis 1 „Reguleerimisala” on ette nähtud:

„1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse liikmesriigis asuvate ettevõtjate suhtes, kes seoses riikidevahelise teenuste osutamisega lähetavad töötajaid lõike 3 kohaselt liikmesriigi territooriumile.

[...]

3. Käesolevat direktiivi kohaldatakse niivõrd, kuivõrd lõikes 1 nimetatud ettevõtjad võtavad ühe järgmistest riikidevahelistest meetmetest:

[...]

b) ettevõtja lähetab töötajad liikmesriigi territooriumil asuvasse kontsernile kuuluvasse asutusse või ettevõttesse, kui lähetav ettevõtja ja töötaja on lähetamise ajaks sõlminud töösuhete;

[...]”.

4 Selle direktiivi artikli 3 „Töötingimused” kohaselt:

„1. Liikmesriigid tagavad olenemata töösuhte suhtes kohaldatavatest õigusaktidest, et artikli 1 lõikes 1 nimetatud ettevõtjad kindlustavad oma territooriumile lähetatud töötajatele töötingimused, mille liikmesriik, milles töö tehakse, on sätestanud:

— õigusnormidega ja/või

— lõike 8 tähenduses üldiselt kohaldatavaks tunnustatud kollektiivlepingutega või vahekohtu otsustega, niivõrd kuivõrd need käsitlevad lisas nimetatud toiminguid, järgmistes küsimustes:

[...]

b) tasulise põhipuhkuse minimaalne pikkus;

c) töötasu miinimummäärad, kaasa arvatud ületunnitöötasud [...]

[...]

Käesoleva direktiivi kohaldamisel määratletakse lõike 1 punktis c nimetatud töötasu miinimummäärade mõiste vastavalt selle liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, mille territooriumile töötaja lähetatakse.

[...]

7. Lõiked 1–6 ei piira töötajate jaoks soodsamate töötingimuste kohaldamist.

Lähetusega seotud toetused loetakse palga alammäära hulka, välja arvatud juhul, kui need makstakse välja hüvitisena lähetusest tulenevate kulude, näiteks reisi-, majutus- ja söögikulude katteks.

8. Mõiste „üldiselt kohaldatavaks tunnustatud kollektiivlepingud või vahekohtu otsused” hõlmab kollektiivlepinguid ja vahekohtu otsuseid, mida peavad täitma kõik ettevõtjad, kes asuvad vastavas geograafilises piirkonnas ning tegutsevad asjaomasel kutsealal või asjaomases tööstusharus.

[...]”.

5 Nimetatud direktiivi artiklis 5 „Meetmed” on ette nähtud:

„Liikmesriigid võtavad asjakohased meetmed, kui käesolevat direktiivi ei täideta.

Nad tagavad eelkõige, et töötajatele ja/või nende esindajatele oleksid kättesaadavad käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks vajalikud menetlused.”

6 Sama direktiivi artikkel 6 „Kohtualluvus” on sõnastatud järgmiselt:

„Kasutamaks artikliga 3 tagatud töötingimuste rakendamise õigust, võib algatada kohtumenetluse liikmesriigis, mille territooriumile töötaja on või oli lähetatud, ilma et see piiraks õigust algatada vajaduse korral kohtumenetlust teises riigis kohtualluvust käsitlevate kehtivate rahvusvaheliste konventsioonide alusel.”

7 Direktiivi 96/71 lisas on loetletud artikli 3 lõike 1 teises taandes nimetatud toimingud. Nende toimingute hulka kuuluvad kõik hoonete ehitamise, remondi, hooldamise, ümberehitamise või lammutamisega seotud ehitustööd, nagu lisas on täpsemalt määratud.

Soome õigus

- 8 Töölepingu seaduse (Työsopimuslaki (55/2001)) 2. peatüki §-s 7 on sätestatud:

„Tööandja peab kinni pidama vähemalt riigisisese, asjaomases valdkonnas esinduslikuks peetava kollektiivlepingu (üldiselt kohaldatav kollektiivleping) tingimustest nende töösuhte tingimuste ja tööolude kohta, mis puudutavad töötaja tehtavat või sellega kõige lähemalt võrreldavat tööd.

Töölepingu tingimus, mis on vastuolus üldkohustusliku kollektiivlepinguga vastava sättega, on tühine ja selle asemel kuulub kohaldamisele üldkohustusliku kollektiivlepingu säte.

[...]”.

- 9 Seaduse töötajate lähetamise kohta (Laki lähetetyistä työntekijöistä annettu (1146/1999)) § 2 neljandas lõigus on ette nähtud:

„Lähetatud töötajatele tuleb maksta töötasu miinimummäära alusel, mis on samaväärne töölepingu seaduse 2. peatüki § 7 tähenduses kollektiivlepingus ette nähtud töötasuga [...]”.

- 10 Asjaomase valdkonna kollektiivlepinguteks töölepingu seaduse § 7 lõike 2 tähenduses on elektrisektori ja elektripaigaldustööde sektorile ehitustehnoloogia sektori raames kohaldatavad kollektiivlepingud, mis hõlmavad direktiivi 96/71 lisas nimetatud toiminguid. Need kollektiivlepingud on üldiselt kohaldatavad direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 8 tähenduses. Kollektiivlepingud sisaldavad sätteid töötajatele töötasu gruppidesse liigitamise, neile puhkusetoetuse, kindlasummalise päevaraha ja reisiajahüvitise maksmise ning samuti majutuskulude kohta.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 11 Poolas asuv äriühing ESA on tegev elektrisektoris. Tal on Soomes filiaal.
- 12 ESA sõlmis Poolas ja Poola õiguse alusel töölepingud 186 töötajaga Eurajoki (Soome) vallas asuva Olkiluoto tuumaelektrijaama ehitustöödel elektriseadmete paigaldustöödeks. Töötajad lähetati tööle selle äriühingu Soome filiaali. Neid kasutati Olkiluoto ehitustöödel ja majutati ehitusplatsilt umbes 15 kilomeetri kaugusel Eurajokil asuvasse korteritesse. Põhikohtuasia pooled vaidlevad selle üle, kuidas käsitada töötajatel iga päev majutuskohast ehitusplatsile ja tagasi jõudmisele kulunud aega.
- 13 Väites, et ESA ei maksnud neile Soome elektrisektoris ja ehitustehnoloogia sektoris kohaldatavates kollektiivlepingutes, mille kohaldamine on ette nähtud liidu õigusega, ette nähtud töötasu alammäära, loovutasid asjaomased töötajad igaüks oma töötasunõude Sähköalojen ammattiliitole, et viimane tegeleks nende nõuete sissenõudmisega.
- 14 Sähköalojen ammattiliitto väidab eelotsusetaotluse esitanud kohtus, et nimetatud kollektiivlepingutes ette nähtud töötasu alammäära kalkulatsioon põhineb töötajate jaoks soodsamatel kriteeriumidel kui need, mida kohaldas ESA. Need kriteeriumid puudutavad eelkõige töötajate liigitamist töötasu gruppidesse, töötasu määramist kas töötaja või tükitöö alusel, puhkusetoetuse, kindlasummalise päevaraha ja reisiajahüvitise maksmist ning majutuse eest tasumist.
- 15 Sähköalojen ammattiliitto palus kahes hagis, mille ta esitas vastavalt 8. augustil 2011 ja 3. jaanuaril 2012, et kostjat kohustataks maksta hagejale viimasele loovutatud nõuete alusel kokku 6 648 383,15 eurot, millele lisandub viivis.

- 16 ESA palus jätta hagid rahuldamata. Ta leiab eelõige, et Sähköalojen ammattiliittol puudub õigus lähetatud töötajate nimel hagi esitada, kuna Poola õigus keelab töösuhtest tulenevate nõuete loovutamise.
- 17 Sähköalojen ammattiliitto taotluse alusel otsustas eelotsusetaotluse esitanud kohus arestida ESA vara sellise summa ulatuses, mis võimaldaks tagada ametiühingu nõude 2 900 000 euro suuruse summani. Pärast hagi tagamise määruse jõustumist seadis ESA pädeva ametiasutuse kasuks selle summa ulatuses pangatagatise, mis kehtib 30. septembrini 2015.
- 18 Kaheldes, kuidas on õige tõlgendada liidu õigust, eelkõige direktiivi 96/71 artiklit 3 koostoimes ELTL artiklitega 56 ja 57, otsustas Satakunnan käräjäoikeus (Satakunta esimese astme kohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas töötajate huvides tegutsev ametiühing võib oma õiguse alusena tugineda vahetult harta artiklile 47 teise riigi teenuseosutaja vastu olukorras, kus väidetavalt artikliga 47 vastuolus olev säte (Poola tööseadustiku artikkel 84) on puhtalt siseriiklik?

2. Kas tulenevalt liidu õigusest ja eelkõige harta artiklist 47 ning direktiivi 96/71 artikli 5 teisest lõigust ja artiklist 6 nähtuvast tõhusa õiguskaitse põhimõttest, tõlgendatuna koostoimes harta artikliga 12 tagatud vabadusega kuuluda ametiühingusse, peab siseriiklik kohus töö teostamise riigis selle direktiivi mõttes sissenõutavaks muutunud nõudeid puudutavas kohtumenetluses jätma kohaldamata töötajate päritoluriigi tööõiguse sellise normi, mis välistab töötasunõude loovutamise sissenõude esitamiseks ja seega menetluspooleks olemise õiguse andmise vastuvõtva liikmesriigi ametiühingule, kui vastuvõtva liikmesriigi vastav õigusnorm lubab sissenõutavaks muutunud töötasunõude sissenõude esitamiseks loovutada ja seega annab ametiühingule, kelle liikmeteks kõik nõudeõiguse loovutanud töötajad on, õiguse esitada hagi?

3. Kas EL toimimise lepingu protokoll (nr 30) sätteid tuleb tõlgendada nii, et ka muu kui Poola ja Ühendkuningriigi siseriiklik kohus peab neid arvesse võtma juhul, kui kohtuvaidlus seondub olulises osas Poolaga ja eriti siis, kui töölepingutele kohaldatav õigus on Poola õigus? Teisisõnu, kas nimetatud Poolat ja Ühendkuningriiki puudutav protokoll välistab võimaluse, et Soome kohus otsustab, et Poola seadused ja määrused ning haldustava ja -meetmed on vastuolus hartas ette nähtud põhiõiguste ja -vabadustega ning põhimõtetega?

4. Kas määruse nr 593/2008 artikli 14 lõiget 2 tuleb harta artiklit 47 arvestades tõlgendada nii, et esimesena nimetatud säte keelab liikmesriikidel kohaldada liikmesriigi siseriiklikku õigust, milles sisaldub töösuhtest tulenevate nõuete ja õiguste loovutamise keeld?

5. Kas määruse nr 593/2008 artikli 14 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et töölepingust tuleneva nõude loovutamisele kohaldatav õigus on see õigus, mida kõnealusele töölepingule kohaldatakse määruse nr 593/2008 alusel, sõltumata sellest, kas konkreetse nõude sisu mõjutavad ka muu õiguse normid?

6. Kas direktiivi 96/71 artiklit 3 koostoimes ELTL artiklitega 56 ja 57 tuleb tõlgendada nii, et töötasu alammäära mõiste hõlmab palgaklassifikatsioonile vastava põhitunnitöötasu, tagatud tükitöötasu, puhkusetootuse, kindlasummalise päevaraha ja iga päeva eest makstava reisiajahüvitise, nii nagu need töötingimused on määratletud direktiivi lisa kohaldamisalasse kuuluvas üldiselt kohaldatavas kollektiivlepingus?

a) Kas ELTL artikleid 56 ja 57 ja/või direktiivi 96/71 artiklit 3 tuleb tõlgendada nii, et need takistavad vastuvõtvat liikmesriiki kehtestamast siseriiklikus õiguses (üldiselt kohaldatav kollektiivleping) teise liikmesriigi teenuseosutajale kohustust maksta reisiajahüvitist ja päevaraha oma territooriumile lähetatud töötajatele, kui võtta arvesse asjaolu, et kõnealuse siseriikliku õiguse kohaselt loetakse kõiki lähetatud töötajaid tööreisil olevaks kogu lähetuse vältel, mis annab töötajale õiguse saada reisiajahüvitist ja päevaraha?

- b) Kas ELTL artikleid 56 ja 57 ja/või direktiivi 96/71 artiklit 3 tuleb tõlgendada nii, et need ei võimalda siseriiklikul kohtul keelduda tunnustamast teise liikmesriigi äriühingu poolt oma asukohaliikmesriigis välja töötatud ja kasutatavat töötasuklassifikaatorit, kui selline olemas on?
- c) Kas ELTL artikleid 56 ja 57 ja/või direktiivi 96/71 artiklit 3 tuleb tõlgendada nii, et need lubavad teise liikmesriigi tööandjal õiguspäraselt ja vastuvõtva liikmesriigi kohtu jaoks siduvalt otsustada töötaja palgaastme määramise olukorras, kus vastuvõtvas liikmesriigis üldiselt kohaldatav kollektiivleping nõuab teistsuguse lõpptulemuse tagavat palgaastme määramist, või on vastuvõtval liikmesriigil, kuhu teise liikmesriigi teenuseosutaja töötajad on lähetatud, õigus kehtestada teenuseosutajale kohustuslikke nõudeid töötajate palgaastme määramise kriteeriumide osas?
- d) Kas direktiivi 96/71 artiklit 3 koostoimes ELTL artiklitega 56 ja 57 tõlgendades tuleb kuuendas küsimuses mainitud kollektiivlepingu alusel nõutavat tööandja kulul majutamist ja teise liikmesriigi teenuseosutaja poolt töölepingu alusel antavaid toidutalonge pidada lähetusega seotud kulude hüvitiseks või direktiivi 96/71 artikli 3 lõikes 1 oleva töötasu alammäära mõiste osaks?
- e) Kas direktiivi 96/71 artiklit 3 koostoimes ELTL artiklitega 56 ja 57 saab tõlgendada nii, et tükitöötasu, reisiajahüvitise ja päevarahaga seotud küsimuste tõlgendamise raames tuleb vastuvõtvas liikmesriigis üldiselt kohaldatavat kollektiivlepingut pidada õigustatuks avaliku korra nõuetest tulenevalt?”

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene kuni viies küsimus

- 19 Esimese kuni viienda küsimusega, mida tuleb uurida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas on direktiiviga 96/71 koostoimes harta artikliga 47 vastuolus see, kui teise liikmesriigi territooriumile töötajaid lähetanud ettevõtja asukoha liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt on töösuhetest tulenevate nõuete loovutamine keelatud, võivad takistada sellist ametiühingut nagu Sähköalojen ammattiliitto esitada teisena nimetatud liikmesriigis, kus tööülesandeid täideti, hagi lähetatud töötajate poolt talle loovutatud töötasunõuete sissenõudmiseks.
- 20 Selles osas tuleb nentida, et mitte ainult Euroopa Kohtule eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt esitatud teabest, vaid ka vastustest Euroopa Kohtu istungil esitatud küsimustele nähtub, et Sähköalojen ammattiliitto õigust eelotsusetaotluse esitanud kohtule hagi esitamiseks reguleerib Soome menetlusõigus, mida kohaldatakse vastavalt *lex fori* põhimõttele. Lisaks on selge, et Soome nimetatud õigusnormide kohaselt on hagejal õigus lähetatud töötajate nimel hagi esitada.
- 21 Seega ei oma ESA viidatud Poola tööseadustiku sätted tähtsust Sähköalojen ammattiliitto õiguse osas eelotsusetaotluse esitanud kohtus nõuet esitada ega takista tal hagi esitamist Satakunnan käräjäoikeusele.
- 22 Lisaks tuleb märkida, et põhikohtuasja ese puudutab direktiivis 96/71 toodud mõiste „töötasu miinimummäär”, millele võivad tugineda Soome lähetatud Poola töötajad, ulatuse kindlaksmääramist.
- 23 Selle direktiivi artikli 3 lõike 1 teisest lõigust tuleneb ühemõtteliselt, et töötasu alammäära puudutavaid küsimusi selle direktiivi tähenduses reguleerivad olenemata sellest, milline õigus kohaldub töösuhtele, selle liikmesriigi õigusnormid, mille territooriumile on töötajad töö tegemiseks lähetatud; käesolevas asjas on selleks Soome Vabariik.

- 24 Lisaks tuleneb eelkõige eelotsusetaotluse esitanud kohtu teisest küsimusest, et töötajate töötasuõuete loovutamine Sähköalojen ammattiliittole, et viimane saaks need sisse nõuda, on kooskõlas Soome õigusega, ja et töötajad tööle võtnud Poola ettevõtjal on Soomes filiaal, kuhu töötajad on tööle lähetatud.
- 25 Sellistel asjaoludel ei esine vastupidi ESA väidetele käesolevas asjas eelotsusetaotluse esitanud kohtus ühtegi põhjust, miks ei võiks Satakunnan käräjäoikeus arutada Sähköalojen ammattiliitto esitatud hagi.
- 26 Seega tuleb esimesele kuni viiendale küsimusele vastata nii, et sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas on direktiiviga 96/71 koostoimes harta artikliga 47 vastuolus see, kui teise liikmesriigi territooriumile töötajaid lähetanud ettevõtja asukohta liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt on töösuhetest tulenevate nõuete loovutamine keelatud, võivad takistada sellist ametiühingut nagu Sähköalojen ammattiliitto esitamast teisena nimetatud liikmesriigis, kus tööülesandeid täideti, hagi lähetatud töötajate poolt talle loovutatud töötasuõuete, mis puudutavad töötasu alammäära direktiivi 96/71 tähenduses, sissenõudmiseks, kui nimetatud loovutamine on kooskõlas viimasena nimetatud liikmesriigi kehtiva õigusega.

Kuu es küsimus

- 27 Kuuenda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 96/71 artiklit 3 tuleb koostoimes ETL artiklitega 56 ja 57 tõlgendada nii, et sellega on vastuolus arvata töötasu alammäära hulgast välja sellised töötasu osad nagu põhikohtuasjas, mis tulenevad põhitunnitöötasu või tagatud tükitöötasu mõistest vastavalt töötasu erinevatele gruppidele, puhkusetootuse, kindlasummalise päevaraha ja iga päeva eest antava reisijahüvitise maksimisest ning majutuskulude hüvitamisest, mis on täpsemalt määratletud asjaomases liikmesriigis, kuhu töötajad on lähetatud, üldiselt kohaldatavas ja nimetatud direktiivi lisaga hõlmatud kollektiivlepingus või on – toidutalongide osas – ette nähtud lähetatud töötaja ja tema asukohariigis asuva tööandja vahelises töösuhetes.
- 28 Selles osas tuleb meenutada, et nagu nähtub direktiivi 96/71 põhjendusest 6, võttis Euroopa Liidu seadusandja selle direktiivi vastu selleks, et sätestada tööandjate ja nende töötajate huvides töötingimused, mida kohaldatakse töösuhetele, kui ühes liikmesriigis asuv ettevõtja lähetab töötajaid teenuse osutamiseks ajutiselt teise liikmesriigi territooriumile (kohtuotsused Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, punkt 58, ja Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, punkt 33).
- 29 Minimaalset kaitset tagavate kohustuslike sätete järgimiseks näeb direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 esimene lõik seega ette, et liikmesriigid jälgivad, et olenemata töösuhetele kohaldatavatest õigusaktidest tagaksid ettevõtjad riikidevahelisel teenuste osutamisel nende territooriumile lähetatud töötajatele töötingimused selles sättes loetletud valdkondades (kohtuotsus Laval un Partneri, EU:C:2007:809, punkt 73).
- 30 Siinkohal on oluline märkida, et direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 esimesel lõigul on kaks eesmärki. Esiteks on selle sätte eesmärk kindlustada kodumaiste ettevõtjate ja riikidevahelist teenust osutavate ettevõtjate aus konkurents, kohustades viimati nimetatuid tagama oma töötajale ammendavalt loetletud valdkondades töötingimused, mis on vastuvõtvas liikmesriigis sätestatud. Teiseks on selle sätte eesmärk kindlustada, et kui lähetatud töötajad teevad vastuvõtva liikmesriigi territooriumil ajutiselt tööd, siis kohaldatakse neile mainitud valdkondade töötingimuste osas vastuvõtva liikmesriigi minimaalset kaitset tagavaid sätteid (kohtuotsus Laval un Partneri, EU:C:2007:809, punktid 74 ja 76).
- 31 Siiski on oluline rõhutada, et selle direktiiviga ei ole ühtlustatud nende minimaalset kaitset tagavate kohustuslike sätete sisu, ehkki direktiiv sisaldab selle kaitse teatud aspekte.

- 32 Nõnda tuleb esiteks märkida, et direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 teine taane viitab selle kohaldamisel otsesõnu sama direktiivi artikli 3 lõike 1 esimeses taandes käsitletud töötasu alammäära kindlaksmääramisel selle liikmesriigi õigusnormidele või tavadele, mille territooriumile töötaja lähetatakse (kohtuotsus Isbir, EU:C:2013:711, punkt 36).
- 33 Teiseks on selle direktiivi artikli 3 lõike 7 teises lõigus lähetusega seotud toetuste osas täpsustatud, millises osas neid loetakse seoses sama direktiivi artiklis 3 nimetatud töötingimustega töötasu alammäära hulka.
- 34 Seega, olenemata direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 7 teisest lõigust kuulub asjaomase direktiivi kohaldamisel selle kindlaksmääramine, millistest osadest töötasu alammäära mõiste koosneb, selle liikmesriigi õiguse kohaldamisalasse, kuhu töötajad on lähetatud, kui asjassepuutuvatest siseriiklikest õigusnormidest või kollektiivlepingutest või siseriiklike kohtute poolt neile antud tõlgendustest tulenev määratlus ei takista teenuste vaba liikumist liikmesriikide vahel (kohtuotsus Isbir, EU:C:2013:711, punkt 37).
- 35 Siinkohal tuleb märkida, et Euroopa Kohus on töötasu teatud osade puhul juba leidnud, et neid ei loeta töötasu alammäära hulka.
- 36 Nimelt on Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikas juba sedastatud, et direktiivi 96/71 alusel ei loeta töötasu alammäära osadeks lisatasusid ja täiendavaid tasusid, mida ei käsitleta selle liikmesriigi siseriiklike õigusaktide või tavade kohaselt, kelle territooriumile töötaja lähetatakse, töötasu alammäära osadena ja mis muudavad töötaja tehtud töö ja selle eest makstava tasu vahetada (kohtuotsused komisjon vs. Saksamaa, C-341/02, EU:C:2005:220, punkt 39, ja Isbir, EU:C:2013:711, punkt 38).
- 37 Eespool toodud kaalutlusi tuleb arvestada eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt esile toodud töötasu erinevate osade kontrollimisel, et teha kindlaks, kas need loetakse töötasu alammäära hulka direktiivi 96/71 artikli 3 tähenduses.

Tunni- ja/või tükitöö eest tagatud töötasu vastavalt töötajate liigitamisele töötasu gruppidesse

- 38 Et lahendada tema menetluses olev kohtuvaidlus, küsis eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtult sisuliselt, kas direktiivi 96/71 artikli 3 lõiget 1 tuleb kooskõlas ELTL artiklitega 56 ja 57 tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline tunni- ja/või tükitööpõhine töötasu alammäära arvutus, mis rajaneb töötajate liigitamisel töötasu gruppidesse, nagu see on ette nähtud vastuvõtva liikmesriigi asjaomastes kollektiivlepingutes.
- 39 Selles osas tuleb märkida, et direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 1 teisest lõigust tuleneb selgelt, et töötasu alammäära mõiste määratletakse vastavalt selle liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, mille territooriumile töötaja lähetatakse. Vastavalt sellele sõnastusele on ka töötasu määrade arvutamise viis ja selle suhtes kehtivad kriteeriumid vastuvõtva liikmesriigi otsustada.
- 40 Eeltoodust nähtub esiteks, et vastuvõtva liikmesriigi kehtivad õigusnormid võivad kindlaks määrata, kas töötasu alammäära arvutamisel tuleb lähtuda tunni- või tükitööst. Selleks et neile õigusnormidele saaks tugineda sellesse liikmesriiki töötajaid lähetanud tööandja vastu, peavad need siiski olema imperatiivsed ja vastama läbipaistvuse tingimusele, mis nõuab eelkõige, et need normid peavad olema avaldatud ja selged.
- 41 Seega ei saa vastavalt nendele kriteeriumidele sõltuda asjaomaste kollektiivlepingute alusel arvutatav töötasu alammäär töötajaid lähetanud tööandja suvast, mille ainus eesmärk on pakkuda töö teostamist odavamalt, kui seda teeksid kohalikud töötajad.

- 42 Põhikohtuasjas peab liikmesriigi kohus kontrollima, kas asjaomaste kollektiivlepingute alusel kohaldatav töötasu alammäära arvutamise kord on imperatiivne ja läbipaistev.
- 43 Eeltoodust tuleneb teiseks, et töötajate töötasu gruppidesse liigitamisel vastuvõtvast liikmesriigis kehtivat korda, mille aluseks on erinevad kriteeriumid, nagu näiteks eelkõige töötaja kvalifikatsioon, haridus, töökogemus ja/või teostatava töö laad, kohaldatakse lähetatud töötajatele nende päritoluliikmesriigis kohaldatavate õigusnormide asemel. Töötasu gruppidesse liigitamist päritoluliikmesriigis tuleb arvestada üksnes siis, kui päritoluliikmesriigis ja vastuvõtvast liikmesriigis kehtivate direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 7 esimeses lõigus nimetatud töötingimuste võrdlemisel selgub, et see on töötajale soodsam.
- 44 Selleks et neile õigusnormidele saaks tugineda töötajaid lähetanud tööandja vastu, peavad ka vastuvõtvast liikmesriigis kehtivad töötajate töötasu gruppidesse liigitamise normid olema imperatiivsed ja vastama läbipaistvuse tingimusele, mis nõuab eelkõige, et need normid peavad olema avaldatud ja selged. Liikmesriigi kohus peab kontrollima, kas põhikohtuasjas on need tingimused täidetud.
- 45 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kokkuvõtvalt sedastada, et direktiivi 96/71 artikli 3 lõiget 1 tuleb kooskõlas ELTL artiklitega 56 ja 57 tõlgendada nii, et sellega ei ole vastuolus selline tunni- ja/või tükitööpõhine töötasu alammäära arvutus, mis rajaneb töötajate liigitamisel töötasu gruppidesse, nagu see on ette nähtud vastuvõtvast liikmesriigi asjaomastes kollektiivlepingutes, tingimusel et selle arvutuse ja liigitamise aluseks on imperatiivne ja läbipaistev kord, mida peab kontrollima liikmesriigi kohus.

Kindlasummaline päevaraha

- 46 Mis puudutab küsimust, kas selline kindlasummaline päevaraha nagu põhikohtuasjas loetakse töötasu alammäära hulka direktiivi 96/71 artikli 3 tähenduses, siis selles osas tuleb märkida, et Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust nähtub, et Soome asjaomastes kollektiivlepingutes on ette nähtud lähetatud töötajatele kindlasummalise päevaraha maksmine. Vastavalt nendele lepingutele makstakse seda päevaraha iga päeva eest kindla summa suuruses, mis oleks asjaomasel ajavahemikul jäänud 34 ja 36 euro vahele.
- 47 Kohtutoimikust ilmneb, et seda päevaraha ei makstud töötajatele hüvitisena lähetusest tulenevate kulude katteks direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 7 teise lõigu tähenduses.
- 48 Nimelt on see päevaraha mõeldud tagama asjaomaste töötajate sotsiaalset kaitset, kompenseerides neile lähetusega seotud ebamugavused, mis seisnevad selles, et isikud peavad viibima eemal enda tavapärasest keskkonnast.
- 49 Eeltoodust nähtub, et selline päevaraha tuleb kvalifitseerida „lähetusega seotud toetus” direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 7 teise lõigu tähenduses.
- 50 Vastavalt nimetatud direktiivi samale artiklile loetakse see toetus aga töötasu alammäära hulka.
- 51 Seetõttu tuleb vaidlusalust kindlasummalist päevaraha maksta nendele lähetatud töötajatele, keda põhikohtuasi käsitleb, ja seda tuleb teha võrdsetel alustel Soome töötajatega, kellel on õigus saada samasugust päevaraha lähetuse korral sama liikmesriigi territooriumil.
- 52 Eeltoodule tuginedes tuleb kokkuvõtvalt sedastada, et selline kindlasummaline päevaraha nagu põhikohtuasjas loetakse töötasu alammäära hulka samasugustel tingimustel, nagu kehtivad päevaraha lugemisel selle töötasu alammäära hulka, mida makstakse kohalikele töötajatele lähetuse korral sama liikmesriigi territooriumil.

Iga päeva eest makstav reisiajahüvitis

- 53 Kõigepealt tuleb märkida, et iga päeva eest makstava reisiajahüvitise puhul ei pea esitatud küsimus silmas hüvitist asjaomaste töötajate töökohta ja tagasi jõudmisele tehtud kulutuste eest, vaid üksnes seda, kas direktiivi 96/71 artiklit 3 tuleb tõlgendada nii, et iga päev tööle jõudmiseks kulunud aja eest makstud hüvitis kuulub nende töötajate töötasu alammäära hulka.
- 54 Vastavalt asjaomaste kollektiivlepingute tingimustele makstakse töötajatele reisiajahüvitist, kui igapäevane teekond töökohta ja tagasi kestab kauem kui ühe tunni.
- 55 Selles osas tuleb täpsustada, et teekonna kestuse arvutamiseks tuleb kindlaks määrata aeg, mis lähetatud töötajatel kulus käesoleva asja asjaoludel tegelikult enda majutuskohast Soomes töökohta jõudmiseks, see tähendab sama liikmesriigi territooriumil asuvale ehitusplatsile jõudmiseks. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab otsustama põhikohtuasja asjaolusid arvestades, kas Soome kohaldatavates õigusnormides reisiajahüvitise maksmisele sätestatud teekonna kestuse tingimus on asjaomaste töötajate puhul täidetud.
- 56 Eeltoodut arvestades tuleb tõdeda, et kui seda reisiajahüvitist ei makstud töötajatele hüvitisena lähetusest tulenevate kulude katteks, tuleb seda vastavalt direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 7 teisele lõigule pidada lähetusega seotud toetuseks ja seega loetakse see töötasu alammäära hulka.
- 57 Seega tuleb tõdeda, et sellist reisiajahüvitist nagu põhikohtuasjas, mida makstakse töötajatele tingimusel, et neil kulub igapäevasele teekonnale töökohta jõudmiseks ja tagasi kauem kui üks tund, loetakse – juhul kui nimetatud tingimus on täidetud – lähetatud töötajate töötasu alammäära hulka; seda asjaolu tuleb kontrollida liikmesriigi kohtul.

Majutuskulude hüvitamine

- 58 Mis puudutab küsimust, kas direktiivi 96/71 artiklit 3 tuleb koostoimes ELTL artiklitega 56 ja 57 tõlgendada nii, et asjaomaste töötajate majutuskulude hüvitamist tuleb pidada nende töötasu alammäära osaks, siis selles osas tuleb tõdeda, et vastavalt selle direktiivi artikli 3 lõike 7 sõnastusele see nii ei ole.
- 59 Nimelt, isegi kui toodud sõnastus ei välista lähetuse korral majutusele tehtud kulude hüvitamist ja kui ESA on vastavalt Euroopa Kohtu käsutuses olevale teabele asjaomaste töötajate vastavad kulud tasunud, ilma et töötajad oleksid pidanud need kulud esmalt ise kandma ja seejärel hüvitamist taotlema, ei oma ESA poolt valitud tasumise viis tähtsust nende kulude juriidilisele kvalifikatsioonile.
- 60 Lisaks, nagu märkis kohtujurist enda ettepaneku punktis 111, ei võimalda direktiivi 96/71 artikli 3 lõike 7 enda eesmärk võtta arvesse lähetatud töötajate majutusega seotud kulusid nende töötasu alammäära arvutamisel.

Toidutalongid

- 61 Mis puudutab direktiivi 96/71 artikli 3 tõlgendamist koostoimes ELTL artiklitega 56 ja 57 töötasu alammäära mõiste puhul seoses asjaomastele töötajatele ESA poolt antud toidutalongidega, siis tuleb märkida, et nende toidutalongide jagamine ei tulene vastuvõtva liikmesriigi õigus- ja haldusnormidest ega Sähköalojen ammattiliitto esile toodud asjaomastest kollektiivlepingutest, vaid selle aluseks on lähetatud töötajate ja nende tööandja vahel Poolas alanud töösuhe.
- 62 Lisaks makstakse seda toetust sarnaselt majutuskulude hüvitamiseks mõeldud toetusele, hüvitamaks töötajatele lähetusega kaasnenud elukallidust.

63 Järelikult tuleneb direktiivi 96/71 artikli 3 lõigetest 1 ja 7 selgelt, et seda toetust ei tule lugeda töötasu alammäära hulka selle direktiivi artikli 3 tähenduses.

Puhkusetasu

64 Mis puudutab puhkusetasu maksmist, siis selles osas tuleb kõigepealt meenutada, et vastavalt harta artikli 31 lõikele 2 on igal töötajal õigus iga-aastasele tasulisele puhkusele.

65 See õigus, mida on täpsustatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. novembri 2003. aasta direktiivi 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta (ELT L 299, lk 9; ELT eriväljaanne 05/004, lk 381) artiklis 7, millest selle direktiivi kohaselt ei tohi erandeid teha, annab igale töötajale võimaluse saada igal aastal tasulist põhipuhkust vähemalt neli nädalat. Õigus tasulisele põhipuhkusele, mida tuleb vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale käsitada kui eriti olulist liidu sotsiaalõiguse põhimõtet, on seega tagatud igale töötajale, sõltumata tema töölevõtmise kohast liidus (vt selle kohta kohtuotsused Schultz-Hoff jt, C-350/06 ja C-520/06, EU:C:2009:18, punkt 54, ja Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, punkt 14).

66 Lisaks tuleneb Euroopa Liidu kohtu praktikast ühemõtteliselt, et harta artiklis 31 ja direktiivi 2003/88 artikli 7 lõikes 1 esinev väljend „tasuline põhipuhkus” tähendab, et põhipuhkuse kestel nende sätete tähenduses tuleb säilitada töötasu ehk teisisõnu – töötaja peab selle puhkuseaja eest saama tavapärasest tasu (vt kohtuotsused Robinson-Steele jt, C-131/04 ja C-257/04, EU:C:2006:177, punkt 50, ja Lock, EU:C:2014:351, punkt 16).

67 Vastavalt sellele kohtupraktikale käsitleb direktiiv 2003/88 iga-aastase puhkuse saamise õigust ja sellise puhkuse eest tasu saamise õigust ühe õiguse kahe aspektina. Puhkusetasu maksmise kohustuse eesmärk on tagada töötajale puhkuse ajaks töötamise ajaga võrreldav sissetulek (vt kohtuotsus Lock, EU:C:2014:351, punkt 17 ja seal viidatud kohtupraktika).

68 Seega on puhkusetasu olemuslikult seotud tasuga, mida töötaja saab enda osutatavate teenete eest.

69 Eeltoodust tuleneb, et direktiivi 96/71 artiklit 3 tuleb koostoimes ELTL artiklitega 56 ja 57 tõlgendada nii, et minimaalne tasu, mida tuleb töötajale maksta vastavalt selle direktiivi artikli 3 lõike 1 teise taande punktile b tasulise põhipuhkuse minimaalse kestuse jooksul, vastab selle töötasu alammäärale, mida töötajal on õigus saada võrreldaval töötatud ajavahemikul.

70 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb kuuendale küsimusele vastata, et direktiivi 96/71 artikli 3 lõikeid 1 ja 7 tuleb koostoimes ELTL artiklitega 56 ja 57 tõlgendada nii, et:

- nendega ei ole vastuolus selline tunni- ja/või tükitööpõhine töötasu alammäära arvutus, mis rajaneb töötajate liigitamisel töötasu gruppidesse, nagu see on ette nähtud vastuvõtva liikmesriigi asjaomastes kollektiivlepingutes, tingimusel et selle arvutuse ja liigitamise aluseks on imperatiivne ja läbipaistev kord, mida peab kontrollima liikmesriigi kohus;
- selline kindlasummaline päevaraha nagu põhikohtuasjas loetakse töötasu alammäära hulka samasugustel tingimustel, nagu kehtivad päevaraha lugemisel selle töötasu alammäära hulka, mida makstakse kohalikele töötajatele lähetuse korral sama liikmesriigi territooriumil;
- sellist reisiajahüvitist nagu põhikohtuasjas, mida makstakse töötajatele tingimusel, et neil kulub igapäevasele teekonnale töökohta jõudmiseks ja tagasi kauem kui üks tund, loetakse – juhul kui nimetatud tingimus on täidetud – lähetatud töötajate töötasu alammäära hulka; seda asjaolu tuleb kontrollida liikmesriigi kohtul;
- asjaomaste töötajate majutuskulude hüvitamist ei saa pidada nende töötasu alammäära osaks;

- toidutalongide vormis töötajale antud toetust ei tule lugeda tema töötasu alammäära hulka, ja
- tasu, mida tuleb töötajale maksta tasulise põhipuhkuse minimaalse kestuse jooksul, vastab selle töötasu alammäärale, mida töötajal on õigus saada võrreldaval töötatud ajavahemikul.

Kohtukulud

- ⁷¹ 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 (esimene koda) otsustab:

1. Sellistel asjaoludel nagu põhikohtuasjas on Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiviga 96/71 töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamisega koostoimes harta artikliga 47 vastuolus see, kui teise liikmesriigi territooriumile töötajaid lähetanud ettevõtja asukoha liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt on töösuhtest tulenevate nõuete loovutamine keelatud, võivad takistada sellist ametiühingut nagu Sähköalojen ammattiliitto ry esitamast teisena nimetatud liikmesriigis, milles tööd tehti, hagi lähetatud töötajate poolt talle loovutatud töötasunõuete, mis puudutavad töötasu alammäära direktiivi 96/71 tähenduses, sissenõudmiseks, kui nimetatud loovutamine on kooskõlas viimasena nimetatud liikmesriigi kehtiva õigusega.
2. Direktiivi 96/71 artikli 3 lõikeid 1 ja 7 tuleb koostoimes ETL artiklitega 56 ja 57 tõlgendada nii:
 - nendega ei ole vastuolus selline tunni- ja/või tükitööpõhine töötasu alammäära arvutus, mis rajaneb töötajate liigitamisel töötasu gruppidesse, nagu see on ette nähtud vastuvõtva liikmesriigi asjaomastes kollektiivlepingutes, tingimusel et selle arvutuse ja liigitamise aluseks on imperatiivne ja läbipaistev kord, mida peab kontrollima liikmesriigi kohus;
 - selline kindlasummaline päevaraha nagu põhikohtuasjas loetakse töötasu alammäära hulka samasugustel tingimustel, nagu kehtivad päevaraha lugemisel selle töötasu alammäära hulka, mida makstakse kohalikele töötajatele lähetuse korral sama liikmesriigi territooriumil;
 - sellist reisiajahüvitist nagu põhikohtuasjas, mida makstakse töötajatele tingimusel, et neil kulub igapäevasele teekonnale töökohta jõudmiseks ja tagasi kauem kui üks tund, loetakse – juhul kui nimetatud tingimus on täidetud – lähetatud töötajate töötasu alammäära hulka; seda asjaolu tuleb kontrollida liikmesriigi kohtul;
 - asjaomaste töötajate majutuskulude hüvitamist ei saa pidada nende töötasu alammäära osaks;
 - toidutalongide vormis töötajale antud toetust ei tule lugeda tema töötasu alammäära hulka, ja
 - tasu, mida tuleb töötajale maksta tasulise põhipuhkuse minimaalse kestuse jooksul, vastab selle töötasu alammäärale, mida töötajal on õigus saada võrreldaval töötatud ajavahemikul.

Allkirjad