



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEEK
ELEANOR SHARPSTON
esitatud 23. aprillil 2020¹

Kohtuasi C-681/18

JH
versus
KG

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Tribunale ordinario di Brescia (Brescia esimese astme kohus, Itaalia))

Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2008/104 – Ajutine töö – Järjestikused lepingud sama kasutajaettevõtjaga – Artikli 5 lõige 5 – Võrdne kohtlemine – Direktiivi sätetest kõrvalehoidmine

1. Käesolev kohtuasi annab Euroopa Kohtule esimest korda võimaluse tõlgendada direktiivi 2008/104 renditöö kohta² artikli 5 lõiget 5. Täpsemalt palutakse Euroopa Kohtul selgitada, kas olukorras, kus rendiagentuur on töötaja tööle võtnud ja lähetanud ta renditöötajana samasse kasutajaettevõtjasse kaheksa järjestikuse renditöölepingu ja nende lepingute 17 pikendamise alusel, on toimunud „üksteisele järgnevad lähetused, mille eesmärk on kõrvale hoida [nimetatud] direktiivi sätete täitmisest“.

Õiguslik raamistik

Euroopa Liidu põhiõiguste harta

2. Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“)³ artiklis 31 on sätestatud:

„1. Igal töötajal on õigus töötingimustele, mis on tema tervise, ohutuse ja väärkuse kohased.

2. Igal töötajal on õigus maksimaalse töötaja piirangule ning igapäevastele ja -nädalastele puhkeaeegadele ja iga-aastasele tasulisele puhkusele.“

¹ Algkeel: inglise.

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ (ELT 2008, L 327, lk 9).

³ ELT 2007, C 303, lk 1.

Direktiiv 2008/104

3. Nagu on selgitatud direktiivi 2008/104 esimeses põhjenduses, austab direktiiv hartas tunnustatud põhiõigusi ja põhimõtteid ning selle eesmärk on tagada täielik kooskõla harta artikliga 31. Direktiiviga kehtestatakse renditöötajate kaitsev raamistik, mis on „mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega austatakse samas tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid“.⁴ Selles raamistikus „renditöötajate suhtes kohaldatavad peamised töö- ja töölevõtmistingimused peaksid olema vähemalt sellised, mida kohaldataks nende suhtes siis, kui kasutajaettevõtja oleks nad samale ametikohale tööle võtnud“.⁵

4. Põhjenduses 15 selgitatakse, et „määramata tähtajaga töölepingud on üldine töösuhte vorm. Seoses töötajatega, kellel on alaline leping rendiagentuuriga, ning arvestades sellise lepinguga pakutavat erikaitset, tuleks niisiis võtta vastu sätted, millega lubatakse teha erandeid võrreldes kasutajaettevõtjas kohaldatavate eeskirjadega“.

5. Põhjenduses 21 on märgitud, et „[l]iikmesriigid peaksid ette nägema haldus- ja kohtumenetluse renditöötajate õiguste kaitsmiseks, samuti tõhusad, hoiatavad ja proportsionaalsed karistused käesoleva direktiiviga kehtestatud kohustuste rikkumisel“.

6. Artiklis 1 määratletakse direktiivi reguleerimisala:

„1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga ja kes on lähetatud ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel.

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse majandustegevuses osalevate avalik-õiguslike ja eraõiguslike ettevõtjate suhtes, kes on rendiagentuurid või kasutajaettevõtjad, sõltumata sellest, kas nad tegutsevad kasusaamise eesmärgil või mitte.

[...]“.

7. Direktiivi 2008/104 artikli 2 kohaselt on direktiivi eesmärk „tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks artiklis 5 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet, ning tunnistades rendiagentuure tööandjatena, võttes arvesse vajadust kehtestada sobiv raamistik renditöö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele“.

8. Artikli 3 lõikes 1 on määratletud erinevad direktiivi kohaldamiseks vajalikud mõisted:

„a) „töötaja“ – isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud siseriikliku tööõiguse alusel;

b) „rendiagentuur“ – füüsiline või juriidiline isik, kes kooskõlas siseriikliku õigusega sõlmib töölepinguid või töösuhteid renditöötajatega, et lähetada neid kasutajaettevõtjatesse, kus nad töötavad ajutiselt kasutajaettevõtja järelevalve all ja juhtimisel;

c) „renditöötaja“ – töötaja, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, mille eesmärgiks on lähetada ta ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel;

d) „kasutajaettevõtja“ – füüsiline või juriidiline isik, kelle heaks ja kelle järelevalve all ning juhtimisel renditöötaja ajutiselt töötab;

⁴ Põhjendus 12.

⁵ Põhjendus 14.

- e) „lähetus“ – ajavahemik, mille jooksul renditöötaja on määratud töötama ajutiselt kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel;
- f) „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“ – kehtivate õigus- või haldusnormide, kollektiivlepingute ja/või muude siduvate üldsätete kohaselt kasutajaettevõtjas kehtestatud töö- ja töölevõtmistingimused, mis käsitlevad järgmiseid aspekte:
 - i) tööaeg, ületunnitöö, vaheaeg, puhkeaeg, öötöö, pühad ja riigipühad;
 - ii) töötasu.“

9. Artikli 4 lõikes 1 on sätestatud, et „renditöö kasutamise keelud ja piirangud on õigustatud üksnes üldise huvi alusel, mis on eelkõige seotud renditöötajate kaitsega, töötervishoiu ja -ohutuse-alaste nõuetega või vajadusega tagada tööturu nõuetekohane toimimine ja kuritarvitamiste ärahoidmine“.

10. Artikli 5 lõikes 1 on sätestatud, et „renditöötajate peamised töö- ja töölevõtmistingimused on kasutajaettevõtjas toimuva lähetuse jooksul vähemalt sellised, mida oleks kohaldatud siis, kui nimetatud ettevõtte oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud. [...]“.

11. Artikli 5 lõikes 5 on sätestatud, et „liikmesriigid võtavad asjakohaseid meetmeid vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele, et vältida käesoleva artikli väärsti kohaldamist ning eelkõige vältida üksteisele järgnevat lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida käesoleva direktiivi sätete täitmisest. Liikmesriigid teavitavad sellistest meetmetest komisjoni“.

12. Artiklis 6 on sätestatud:

„1. Renditöötajaid teavitatakse kõigist vabadest töökohtadest kasutajaettevõtjas, et anda neile samad võimalused kui selle ettevõtte muudele töötajatele leida alaline töökoht. Seda teavet võidakse anda ettevõttes, kelle heaks ja kelle järelevalve all renditöötajad töötavad, sobivas kohas üldise kuulutuse väljapanemisega.

2. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed tagamaks, et sätted, mis keelavad või takistavad töölepingu sõlmimist või töösuhte loomist kasutajaettevõtja ja renditöötaja vahel pärast tema lähetuse lõppemist, tunnistatakse kehtetuks või need võidakse kehtetuks tunnistada.

[...]“.

13. Artikli 10 lõikes 1 on sätestatud, et „liikmesriigid näevad ette asjakohased meetmed juhuks, kui rendiagentuurid või kasutajaettevõtjad käesolevat direktiivi ei täida. Eelkõige tagavad nad piisavate haldus- ja kohtumenetluste kättesaadavuse, mis võimaldaks käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise tagamist“.

Itaalia õigus

14. Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab, et käesolevas asjas on kohaldatav 10. septembri 2003. aasta seadusandlik dekreet nr 276/2003, millega rakendatakse 14. veebruari 2003. aasta seadusega nr 30 antud volitusi tööhõive- ja tööturu valdkonnas ((decreto legislativo del 10 settembre 2003, n. 276 – Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30), muudetud dekreetseadusega nr 34/2014, mis kinnitati seadusena muudetud redaktsioonis seadusega nr 78/2014, edaspidi „seadusandlik dekreet nr 276/2003“).

15. Seadusega nr 78/2014 kehtestatud seadusemuudatusega jäeti seadusandliku dekreeedi nr 276/2003 artikli 20 lõikest 4 välja nii säte, mille kohaselt „tähtajaline renditööleping on lubatud tehnilistel, tootmisalastel või organisatoorsetel põhjustel või asendamise eesmärgil, isegi kui need põhjused on seotud kasutaja tavapärase majandustegevusega“, kui ka nõue esitada sellised põhjused kirjalikus lepingus.

16. Seadusandliku dekreeedi nr 276/03 artikli 22 lõikes 2 on sätestatud, et kui tegemist on tähtajalise renditööga, reguleeritakse töösuhet agentuuri ja töötaja vahel seadusandliku dekreeedi nr 368/01 sätetega, „välja arvatud selle artikli 5 lõige 3 jj“. Töölepingu algset tähtaega võib pikendada töötaja kirjalikul nõusolekul asjaomasele agentuurile siduvas renditööagentuuride riiklikus kollektiivlepingus (Contratto collettivo nazionale di lavoro, sõlmitud 27. veebruaril 2014; edaspidi „CCNL“) sätestatud asjaoludel ja tähtaegadega.

17. Seadusandliku dekreeedi nr 276/03 artiklis 27 „Ajutiste renditöötajate ebaseaduslik kasutamine“ on sätestatud, et juhul kui renditöö puhul ei peeta kinni selles seadusandlikus dekreedis ette nähtud piirangutest ja tingimustest, siis võib töötaja esitada kasutajaettevõtja vastu hagi nõudega tunnistada tema ja kasutajaettevõtja vaheline töösuhe kehtivaks alates renditöö tegemise algusest.

18. 6. septembri 2001. aasta seadusandliku dekreeedi nr 368, millega rakendatakse direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta⁶ (decreto legislativo del 6 settembre 2001, n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CESA), asjaomasel ajal kohaldatava redaktsiooni artikli 5 lõigetes 3–4-*bis* oli sätestatud:

„[...] 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, peetakse töölepingut määramata tähtajaga töölepinguks alates esimese töölepingu sõlmimisest.

4-*bis*. Ilma et see mõjutaks eelmistes lõigetes ette nähtud järjestikuste töölepingute regulatsiooni ja ilma et see piiraks erinevaid kollektiivlepingu sätteid [...], loetakse töösuhe juhul, kui samaväärsete ülesannete täitmiseks sõlmitud järjestikuste tähtajaliste töölepingute alusel on sama tööandja ja sama töötaja vaheline töösuhe kestnud kokku üle 36 kuu, mis hõlmab ka pikendamisi ja uuendamisi, olenemata kahe lepingu vahele jäävatest katkestusperioodidest, [...] tähtajatuks töösuhteks.“

19. CCNL artikkel 47 sätestab, et lepingute pikendamist reguleerib üksnes CCNL. Seega võib seadusandliku dekreeedi nr 276/03 artikli 22 lõikes 2 ette nähtud tähtaja pikendamine tähtajaliste töölepingute puhul toimuda kuni kuus korda. Ükski leping koos pikendamistega ei tohi kesta kauem kui 36 kuud.

20. Itaalia tsiviilseadustiku artiklites 1344 ja 1421 on sätestatud, et lepingud, mis on sõlmitud imperatiivsete normide kohaldamisest kõrvalehoidmiseks, on kehtetud.

⁶ Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 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 1999, L 175, lk 43; ELT eriväljaanne 05/03, lk 368).

Faktilised asjaolud, menetlus ja eelotsuse küsimus

21. JH on rendiagentuuri töötaja. Ta määrati renditöötajaks kasutajaettevõtjasse KG, kus ta töötas 3. märtsist 2014 kuni 30. novembrini 2016 järjestikuste renditöölepingute (kokku kaheksa) ja erinevate pikenduste (kokku 17) alusel tööpingioperaatori ja treialina.

22. JH esitas 21. veebruaril 2017 hagi KG vastu Tribunale ordinario di Bresciasse (Brescia esimese astme kohus, Itaalia). Sisuliselt palub ta eelotsusetaotluse esitanud kohtul: a) tuvastada ja tunnistada, et need renditöölepingud, mille alusel ta KG-le tööd tegi, on õigusvastased ja/või tühised; b) tuvastada, et alates 3. märtsist 2014 on tema ja KG vahel tähtajatu töösuhe; c) kohustada KGd teda tööle ennistama ning maksma talle tasumisele kuuluv hüvitis ning tasuma vastavad sotsiaalkindlustusmaksed ja maksud. Samuti palus JH eelotsusetaotluse esitanud kohtul esitada Euroopa Kohtule eelotsuse küsimus direktiivi 2008/104 ja eelkõige selle artikli 5 lõike 5 tõlgendamise kohta.

23. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et põhikohtuasja asjaolude asetleidmise ajal kehtinud õigusnormid (vt eespool punkt 15) ei näe ette, et i) lepingutes tuleb märkida tehnilised, tootmisalased või organisatsioonilised põhjused või asendamise eesmärk renditöö kasutamiseks; ii) et sellised põhjused peavad olema ajutist laadi; ega iii) piira töötaja järjestikusi lähetusi samasse kasutajaettevõtjasse. Lisaks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et CCNL (vt eespool punkt 19) ei ole kohaldatav, kuna see reguleerib üksnes renditöötajate ja rendiagentuuride vahelisi suhteid, mitte renditöötajate ja kasutajaettevõtjate vahelisi suhteid. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et igal juhul ei nõua need eeskirjad põhikohtuasja asjaolude asetleidmise ajal kehtinud redaktsioonis, et lepingus oleks märgitud renditöö kasutamise põhjused, ega keela ilma katkestuseta uue lepingu sõlmimist kohe pärast eelmise lepingu kuuenda pikendamise lõppemist.

24. Eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtleb, kas need liikmesriigi õigusnormid on kooskõlas direktiiviga 2008/104 ja eelkõige selle põhjendusega 15 koostoimes artikli 5 lõikega 5, kuna need ei näe ette renditöö kasutamise põhjuste kohtulikku kontrolli ega sea piiranguid sama renditöötaja järjestikustele lähetustele samasse kasutajaettevõtjasse.

25. Nendel asjaoludel palub eelotsusetaotluse esitanud kohus eelotsust järgmises küsimuses:

„Kas [direktiivi 2008/104] artikli 5 lõiget 5 tuleb tõlgendada nii, et see ei luba kohaldada seadusandliku dekreedid nr 276/2003 dekreetseadusega nr 34/2014 muudetud redaktsiooni, mis: a) ei piira sama töötaja järjestikusi lähetusi samasse kasutajaettevõtjasse; b) ei sea tähtajalise renditöö õiguspärasuse tingimuseks, et oleks ära märgitud renditöö kasutamise tehnilised, tootmisalased, organisatoorsed või töötajate asendamisega seotud põhjused; c) ei sea sellise töölepingu vormi kasutamise õiguspärasuse tingimuseks seda, et kasutajaettevõtja tootmisvajadus oleks ajutine?“

26. Kirjalikud seisukohad esitasid JH, Itaalia valitsus ja Euroopa Komisjon. Kuigi JH esitas põhjendatud taotluse kohtuistungi korraldamiseks, otsustas Euroopa Kohus vastavalt kodukorra artikli 76 lõikele 2 kohtuistungit mitte korraldada.

Hinnang

Vastuvõetavus

27. Itaalia valitsus väidab, et eelotsusetaotlus on vastuvõetamatu. Esiteks väidab ta, et kuigi riigisisese õigusnormid, millele eelotsusetaotluse esitanud kohus viitab, on kohaldatavad üksnes tähtajalistele töölepingutele, ei anna eelotsusetaotluse esitanud kohus mingit teavet JH ja rendiagentuuri vahelise töölepingu laadi (tähtajaline või muu) kohta. Teiseks on eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses

olev vaidlus eraõiguslike isikute vaheline vaidlus ja direktiivil 2008/104 ei ole horisontaalset vahetut õigusmõju. Seega ei mõjutaks vastus eelotsuse küsimusele eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetluses oleva vaidluse lahendust – JH jaoks oleks ainus võimalik positiivne tulemus saada Itaalia riigilt hüvitist juhul, kui leitakse, et Itaalia riik on direktiivi 2008/104 üle võtnud mittetäielikult või vääralt.

28. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt „eeldatakse, et liidu õiguse tõlgendamise küsimused, mille liikmesriigi kohus on esitanud õiguslikus ja faktilises raamistikus, mille ta on määratlenud omal vastutusel ja mille paikapidavuse kontrollimine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne, on asjakohased. Liikmesriigi kohtu esitatud eelotsusetaotluse saab Euroopa Kohus jätta läbi vaatamata vaid siis, kui on ilmne, et liidu õigusnormi tõlgendamine, mida liikmesriigi kohus palub, ei ole mingil viisil seotud põhikohtuasja faktiliste asjaolude või esemega, või ka juhul, kui probleem on oletuslik või kui Euroopa Kohtule ei ole teada vajalikke faktilisi või õiguslikke asjaolusid, et anda talle esitatud küsimustele tarvilik vastus“.⁷

29. Viimati nimetatud juhul nõuab vajadus jõuda liidu õiguse sellise tõlgenduseni, mis on liikmesriigi kohtule tarvilik, et liikmesriigi kohus määratleks esitatavate küsimuste faktilise ja õigusliku raamistiku või vähemalt selgitaks nende küsimuste aluseks olevaid faktilisi asjaolusid. Euroopa Kohus on volitatud tegema otsust liidu õigusnormide tõlgenduse või kehtivuse kohta vaid nende asjaolude põhjal, mis liikmesriigi kohus on talle esitanud. Ühtlasi peab eelotsusetaotluse esitanud kohus esitama täpsed põhjendused, miks tal tekkisid küsimused liidu õiguse teatavate sätete tõlgendamise kohta ja miks ta pidas vajalikuks pöörduda eelotsuse küsimustega Euroopa Kohtu poole. Lisaks on tingimata vaja, et liikmesriigi kohus selgitaks natukenegi põhjusi, miks ta on valinud välja liidu õiguse sätted, mida ta palub tõlgendada, ning samuti seost, mida ta näeb nende sätete ja tema menetluses olevas kohtuasjas kohaldatavate riigisiseste õigusnormide vahel.⁸

30. Eelotsusetaotlusest nähtub, et eelotsusetaotluse esitanud kohus palub Euroopa Kohtult juhised direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 tõlgendamiseks. Eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitab, et need juhised on vajalikud tema menetluses oleva kohtuasja lahendamiseks. Selles kontekstis ei ole asjakohased Itaalia valitsuse argumendid, mis puudutavad võimatust kohaldada direktiivi sätteid otse eraõiguslike isikute vahelisele vaidlusele. Euroopa Kohtu praktikast on selge, et Euroopa Kohus on pädev tegema eelotsuseid liidu õigusnormide tõlgendamise kohta, olenemata sellest, kas neil sätetel on asjaomase kohtuvaidluse poolte vahel vahetu õigusmõju või mitte.⁹

31. Leian, et eelotsusetaotlus annab piisava ülevaate faktilistest asjaoludest, millel eelotsuse küsimus põhineb, et Euroopa Kohus saaks anda eelotsuse küsimusele tarviliku vastuse.

32. Seetõttu järeldan, et eelotsusetaotlus on vastuvõetav.

Eelotsuse küsimus

33. Oma eelotsuse küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikega 5 on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis: a) ei piira sama töötaja järjestikusi lähetusi samasse kasutajaettevõtjasse; b) ei sea tähtajalise renditöö õiguspärasuse tingimuseks, et oleks ära märgitud renditöö kasutamise tehnilised, tootmisalased, organisatoorsed või töötajate asendamise seotud põhjused; ega c) sea sellise töölepingu vormi kasutamise õiguspärasuse tingimuseks seda, et kasutajaettevõtja tootmisvajadus oleks ajutine.

7 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, punkt 29 ja seal viidatud kohtupraktika. Euroopa Kohus võib eelotsusetaotluse jätta läbi vaatamata ka viimati nimetatud alusel: vt 16. veebruari 2012. aasta kohtuotsus Varzim Sol, C-25/11, EU:C:2012:94, punkt 29.

8 2. mai 2019. aasta kohtuotsus Asendia Spain, C-259/18, EU:C:2019:346, punktid 17 ja 18 ning seal viidatud kohtupraktika.

9 8. mai 2019. aasta kohtuotsus Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika.

34. Eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarviliku vastuse andmiseks käsitlen ka laiemat konteksti, nimelt küsimust, kas direktiivi 2008/104 sätetest hoitakse kõrvale.

35. See nõuab, et uuriksin direktiivi 2008/104 eesmärki ja kohaldamisala ning artikli 5 lõike 5 eesmärki, sõnastust ja konteksti.

36. Direktiiv 2008/104 põhineb endise EÜ artikli 137 lõigetel 1 ja 2 (nüüd ELTL artikkel 153), mis andsid institutsioonidele volituse muu hulgas „töötingimuste“ valdkonnas „direktiivide abil vastu võtta miinimumnõuded järkjärguliseks rakendamiseks“. Direktiiv võeti vastu, et täiendada kahte varasemat ebatüüpilist tööd käsitlevat direktiivi, mis reguleerivad vastavalt osalise tööajaga tööd ja ajutisi töösuhteid.¹⁰ Euroopa Liidu tegevuse üldine eesmärk selles valdkonnas on olnud paindlike töövormide arendamine, pidades ühtlasi silmas uue taseme saavutamist sotsiaalõiguse ühtlustamisel. Selle tegevuse aluseks oleva reguleerimismudeliga püüti saavutada tööturul tasakaal paindlikkuse ja turvalisuse vahel ning selle nimetuseks sai „paindlikkus ja turvalisus“.¹¹

37. Direktiivis 2008/104 on seega tasakaalustatud ettevõtjate taotletud „paindlikkuse“ eesmärki ja töötajate kaitsele vastavat „turvalisuse“ eesmärki. Vastavalt on põhjenduses 11 märgitud, et direktiivi eesmärk ei ole mitte üksnes rahuldada ettevõtjate paindlikkusega seotud vajadusi, vaid ka töötajate vajadust ühitada oma töö- ja eraelu ning aidata nii kaasa töökohtade loomisele ning tööturul osalemisele ja tööturule integreerimisele.

38. Direktiiviga 2008/104 kehtestatakse renditöötajatele kaitsev raamistik, mis on mittediskrimineeriv, läbipaistev ja proportsionaalne ning millega austatakse samas tööturgude mitmekesisust ja töösuhteid. Artiklis 2 on sätestatud, et direktiivi eesmärk on tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades, et renditöötajate suhtes järgitaks võrdse kohtlemise põhimõtet, ning tunnistades rendiagentuure tööandjatena, võttes arvesse vajadust kehtestada sobiv raamistik renditöö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele.¹²

39. Direktiiv 2008/104 käsitleb seega nii renditöötajate töötingimusi kui ka renditöö kasutamise tingimusi. Direktiivi kaks eesmärki kajastuvad ka selle struktuuris. Peale sissejuhatavate sätete (reguleerimisala, eesmärk ja mõisted) ja lõppsätete on direktiiv 2008/104 jagatud kahte ossa. Artikkel 4, mis lõpetab I peatüki („Üldsätted“), käsitleb renditöö kasutamise piiranguid. Artiklitest 5–8 koosnev II peatükk („Tööhõive ja töötingimused“) hõlmab võrdset kohtlemist, juurdepääsu töökohtadele, ühisrajatise ja kutseõpet, esindamist ja teavitamist.¹³

40. Kuigi need sätted toovad ajutise renditöö lähemale „tavalistele“ töösuhetele, on siiski selge,¹⁴ et direktiivi 2008/104 lähtepunkt on see, et üldine töösuhte vorm on (ja, lisan, peaks olema) tähtajatud töölepingud. Seetõttu on direktiivi eesmärk soodustada renditöötajate pääsemist kasutajaettevõtja alalistele töökohtadele, kajastudes sellisena eelkõige direktiivi artikli 6 lõigetes 1 ja 2.¹⁵

10 Need on nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiasutusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT 1998, L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267) ja nõukogu direktiiv 1999/70, millele on viidatud joonealuses märkuses nr 6.

11 Vt põhjendus 9 ning paindlikkuse ja turvalisuse ühised põhimõtted, mille nõukogu võttis vastu 5. ja 6. detsembril 2007 ning Brüsseli Euroopa Ülemkogu kiitis heaks 14. detsembril 2007 (nõukogu dokument nr 16201/07). Vt samuti komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele „Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole: rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu“ (KOM(2007) 359 (lõplik), 27.6.2007). Vt ka kohtujurist Szpunari ettepanek kohtuasjas AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, punkt 33.

12 17. novembri 2016. aasta kohtuotsus Betriebsrat der Ruhrländlinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punkt 35, lühendatud.

13 Vt kohtujurist Szpunari ettepanek kohtuasjas AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, punktid 30 ja 35.

14 Põhjendus 15.

15 Vt Engel, Chris, „Regulating temporary work in the European Union: The Agency Directive“, *Temporary work in the European Union and the United States*, nr 82, 2013, lk 19.

41. Direktiivi 2008/104 kohaldatakse „töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe rendiagentuuriga ja kes on lähetatud ajutiselt töötama kasutajaettevõtjas viimase järelevalve all ja juhtimisel“ (artikli 1 lõige 1) ning „majandustegevuses osalevate avalik-õiguslike ja eraõiguslike ettevõtjate suhtes, kes on rendiagentuurid või kasutajaettevõtjad, sõltumata sellest, kas nad tegutsevad kasusaamise eesmärgil või mitte“ (artikli 1 lõige 2). Euroopa Kohus on tõlgendanud mõistet „töötaja“ nii, et see „hõlmab iga tööd tegev isikut, kes osutab teatava aja jooksul teisele isikule ja tema juhtimisel teenuseid, mille eest ta saab tasu, ning kes on sel alusel asjasse puutuvast liikmesriigis kaitstud, olenemata tema töösuhte õiguslikust kvalifitseerimisest siseriiklikus õiguses, neid kahte isikut ühendava õigusliku seose olemusest ja selle suhte vormist“; ning samuti tõlgendanud mõistet „majandustegevus“, märkides, et „majanduslikku laadi [on] igasugune tegevus, mis seisneb kaupade või teenuste pakkumises teataval turul“.¹⁶

42. Direktiivi 2008/104 oluline osa on võrdse kohtlemise põhimõte. Nii peavad renditöötajal selle artikli 5 lõike 1 kohaselt olema kasutajaettevõttesse tööle asumisel vähemalt sellised peamised töö- ja töölevõtmistingimused, mida oleks kohaldatud siis, kui nimetatud ettevõtte oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud.

43. Mõiste „peamised töö- ja töölevõtmistingimused“, mis määrab kindlaks renditöötajatele kohaldatava võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamisala, on määratletud artikli 3 lõike 1 punktis f. Komisjoni loodud eksperdirühma koostatud aruandest nähtub, et komisjon on seisukohal, et selliste tingimuste loetelu artikli 3 lõike 1 punkti f alapunktides i ja ii ei ole ammendav.¹⁷

44. Mulle on see lähenemisviis sümpaatne. Direktiivi 2008/104 eesmärk on tagada „täielik kooskõla“ (vt põhjendus 1) harta artikliga 31, mis viitab „töötingimustele“ üldisemalt. Harta selgitustest¹⁸ nähtub, et seda väljendit tuleb mõista kooskõlas ELTL artikliga 156.¹⁹ Selles artiklis nimetatakse töötingimusi ühe valdkonnana, millesse komisjon võib sekkuda, et edendada liikmesriikide koostööd ja hõlbustada nende meetmete kooskõlastamist. Samas ei ole seda mõistet siiski direktiivis määratletud. Mulle näib, et direktiiviga lubatav „täielik kooskõla“ harta artikliga 31 koos direktiivi „kaitsva“ eesmärgiga räägivad tugevalt selle poolt, et mõistet „töötingimused“ ei tõlgendataks liiga piiravalt,²⁰ ehkki selle tekstis sisalduv loetelu on näiliselt ammendav.

45. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 5 kohustab liikmesriike võtma asjakohaseid meetmeid, et vältida artikli 5 vääriti kohaldamist ning eelkõige vältida üksteisele järgnevat lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida kõnealuse direktiivi sätete täitmisest.

46. See säte paneb liikmesriikidele kaks eraldiseisvat kohustust. *Esiteks* tuleb vältida kuritarvitusi artikli 5 enda kohaldamisel. *Teiseks* tuleb vältida üksteisele järgnevat lähetusi, mille eesmärk on hoida kõrvale direktiivi 2008/104 sätetest *tervikuna*. Ma ei tõlgenda sõnade „ning eelkõige“ kasutamist nende kahe kohustuse sidumisel selliselt, et teine kohustus allub automaatselt ja täielikult esimesele. Need kaks kohustust käsitlevad kasutajaettevõtjas töötamise eri aspekte. Esimene puudutab artikli 5 (ja ainult selle artikli) „vääriti kohaldamist“. Teine kohustus on laiemalt sõnastatud ja selle eesmärk on vältida üksteisele järgnevat lähetusi, mille eesmärk on „kõrvale hoida käesoleva direktiivi sätete täitmisest“ (*tervikuna*).

16 17. novembri 2016. aasta kohtuotsus Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, EU:C:2016:883, punktid 43 ja 44.

17 Euroopa Komisjon, Aruanne – Ekspertrühm – Direktiivi 2008/104/EÜ renditöö kohta ülevõtmine, august 2011, lk 21.

18 ELT 2007, C 303, lk 17.

19 ELTL artiklis 156 on sätestatud, et „pidades silmas artikli 151 eesmärkide saavutamist ja ilma et see piiraks aluslepingute teiste sätete kohaldamist, edendab komisjon liikmesriikide koostööd ja hõlbustab nende meetmete kooskõlastamist kõigis käesoleva peatükiga hõlmatud sotsiaalpoliitika valdkondades, eriti küsimustes, mis käsitlevad: – tööhõivet, – tööõigust ja töötingimusi, – põhi- ja täiendkuteõpet, – sotsiaalkindlustust, – tööõnnetuste ja kutsuhaiguste vältimist, – tööhügieeni, – ühinemisõigust ning tööandjate ja töötajate vahelisi kollektiivlääbirääkimisi.“

20 Vt Robin-Olivier, Sophie, „Article 31: conditions de travail justes et équitables“, teoses *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Picod, Fabrice, Rizcallah, Cécilia, Van Drooghenbroeck, Sébastien, Bruxelles, Bruylant, 2019, lk 789–805.

47. Sellest tulenevalt ei nõustu ma komisjoni kirjalikes seisukohtades väidetuga, et artikli 5 lõiget 5 kohaldatakse üksnes artikli 5 lõigetes 1–4 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte kuritarvitamise suhtes. Selline kitsas tõlgendus jätab tähelepanuta asjaolu, et artikli 5 lõikel 5 on kaks osa, millest teise kohaselt tuleb „vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida käesoleva direktiivi sätete täitmisest“. Samuti on see vastuolus direktiivi selge eesmärgiga kaitsta renditöötajaid ja parandada renditöö kvaliteeti.

48. Seega näib mulle, et artikli 5 lõikega 5 liikmesriikidele pandud kohustust vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on „kõrvale hoida“ direktiivi 2008/104 sätete täitmisest, tuleb tõlgendada nii, et see puudutab *kõiki* selle direktiivi sätteid tõlgendatuna direktiivi ülesehitust ja eesmärki silmas pidades.

49. Kas seda arvestades paneb direktiivi 2008/104 artikli 5 lõige 5 liikmesriikidele kohustuse vältida järjestikuseid lähetusi, mille eesmärk on „kõrvale hoida“ selle direktiivi sätetest, et tagada, et renditöö sama kasutajaettevõtja juures ei muutuks liiga lihtsalt alaliseks olukorraks, kuhu renditöötajad „lõksu jäävad“?

50. Kõigepealt kordan tautoloogiaga riskides, et mõiste „renditöötaja“ on artikli 3 lõike 1 punktis c määratletud kui ajutiselt töötama lähetatu, kes töötab selle kasutajaettevõtja järelevalve all ja juhtimisel, kuhu ta on lähetatud.

51. Juba direktiivi 2008/104 pealkirjast tuleneb, et sellega hõlmatud töösuhted on (ja määratluse kohaselt peaksid olema) *ajutised*. Seda terminit kasutatakse muu hulgas direktiivi reguleerimisala määratlevates sätetes (artikkel 1), selle eesmärgis (artikkel 2) ning artikli 3 lõike 1 punktides b, c, d ja e sätestatud põhimõistete määratlustes. Sõna „ajutine“ tähendab „kehtib ainult piiratud aja jooksul“, „ei ole alaline“.²¹ Lisaks on direktiivis täpsustatud, et „määramata tähtajaga töölepingud“ (st alalised töösuhted) on üldine töösuhte vorm ning renditöötajaid tuleb teavitada vabast töökohtadest kasutajaettevõtjas, et neil oleksid samad võimalused kui teistel töötajatel alalise töökoha leidmiseks (vt põhjendus 15 ning artikli 6 lõiked 1 ja 2).²²

52. Nõustun Itaalia valitsuse ja komisjoniga, et direktiivis 2008/104 ei ole määratletud ühtegi konkreetset meetet, mida liikmesriigid peavad võtma, et vältida sama renditöötaja samasse kasutajaettevõtjasse järjestikust lähetamist, „mille eesmärk“ on direktiivi sätetest kõrvale hoida. Nii (näiteks) ei kohusta direktiiv 2008/104 liikmesriike kehtestama selliste järjestikuste lähetamiste suhtes sõnaselget kohustust selgitada põhjuseid, mis põhjendavad kõnealuste lepingute sõlmimist või pikendamist. Siiski ei järelda ma sellest, et artikli 5 lõige 5 on peamiselt deklaratiivne – või piltlikumalt öeldes, et sel ei ole hambaid.

53. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 esimene lause („Liikmesriigid võtavad asjakohaseid meetmeid vastavalt liikmesriigi õigusaktidele ja/või tavadele, et vältida käesoleva artikli vääriti kohaldamist ning eelkõige vältida üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on kõrvale hoida käesoleva direktiivi sätete täitmisest“) on selge, täpne ja tingimusteta. See näib üsna selgelt sisaldavat klassikalist vahetu õigusmõju kriteeriumi. Selles kontekstis tuleb „siseriiklikke õigusakte ja/või tavasid“ käsitada

21 Vt Oxford Dictionary of English. Prantsuse keeles kasutatakse direktiivi pealkirjas, reguleerimisala ja eesmärki käsitlevates sätetes ning peamistes määratlustes mõiste „ajutine“ tähistamiseks sõna „intérimaire“, mida kirjeldatakse kui „travailler de manière temporaire“ (artikli 1 lõige 1, artikli 3 lõike 1 punktid b, c, d ja e). „Intérimaire“ on *Petit Robert de langue française*’i määratluse kohaselt „üleminev“ või „ajutine“ ja „temporaire“ tähendus on „ajaliselt piiratud“. Menetluse keeleks olevas itaalia keeles kasutatakse sõnu „interinale“ ja „temporaneamente“.

22 Märgin direktiivile 1999/70 lisatud tähtajalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslit 5 puudutavate kohtuasjade kohta (ilma et ma vihjaksin, et sama põhjendus on ülekantav käesolevale kohtuasjale: vt tagapool punkt 66), et Euroopa Kohus on leidnud, et „töölepingute või töösuhete pikendamine, millega kaetakse vajadusi, mis ei ole tegelikkuses ajutised, vaid püsivad ja kestvad, ei ole raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 alapunkti a järgi õigustatud, sest tähtajaliste töölepingute või -suhete selline kasutamine oleks otseselt vastuolus eeldusega, millele tugineb raamkokkulepe ja mille kohaselt on töösuhete tavaline vorm määramata tähtajaga töölepingud, isegi kui tähtajalised töölepingud on tüüpiline töötamise vorm teatavate sektorite või kutse- ja tegevusalade puhul“ (kohtujuristi kursiiv). Vt 19. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Sánchez Ruiz jt, C-103/18 ja C-429/18, EU:C:2020:219, punkt 76 ja seal viidatud kohtupraktika.

vahendina, mille abil liikmesriik täidab oma kohustuse, kaldumata seejuures kõrvale kohustuse kui sellise selgusest, täpsusest ega tingimatuses. Liikmesriigid peavad – loomulikult direktiiviga nõutud ulatuses – tagama, et seda väärkasutamist *ei esineks*. „Vertikaalses“ kontekstis, kus kostjaks on riik või riigi harund,²³ oleks renditöötajal võimalik tugevalt tugineda otse direktiivile.

54. Seda väites ei ole ma sugugi unustanud, et direktiiv 2008/104 on – nagu nähtub selle õiguslikust alusest (vt eespool punkt 36) – miinimumnõuete direktiiv. Selle sõnastus ja ülesehitus ei võimalda püstitada konkreetseid kohustusi, mis tekstist puuduvad. See *ei tähenda* siiski, et võiks eirata või tähelepanuta jätta kohustusi, mille direktiiv liikmesriikidele paneb.

55. Siin tuleb esitada mitu lisamärkust.

56. Esiteks, kuna direktiiv 2008/104 on miinimumnõuete direktiiv, siis on selge, et liikmesriigil on vabadus kehtestada sellised konkreetset õigusnormid. Olgu märgitud, et direktiivi 2008/104 artikli 4 lõikes 1 on tõesti sätestatud, et renditöö kasutamise riigisisised keelud ja piirangud peavad olema põhjendatud üldise huvi alusel, mis on eelkõige seotud renditöötajate kaitsega, töötervishoiu ja tööohutuse alaste nõuetega või vajadusega tagada tööturu nõuetekohane toimimine ja kuritarvitamiste ärahoidmine.²⁴ Kui sama renditöötaja järjestikused lähetused samasse kasutajaettevõtjasse toovad kaasa selle ettevõtja juures töötatud aja, mis on (märkimisväärselt) pikem sellest, mida võib mõistlikult pidada „ajutiseks“, kujutab see minu arvates endast just sellist kuritarvitust. Kuigi liikmesriigi meede, mis takistab sellise olukorra tekkimist, kujutaks endast tõepoolest „renditöö kasutamise piirangut“, oleks selline piirang kergesti põhjendatav artikli 4 lõikes 1 sõnaselgelt loetletud üldise huviga, milleks on renditöötajate kaitse ja kuritarvituste ärahoidmine.

57. Teiseks hiilitakse sama renditöötaja sageli korduvate järjestikuste lähetustega samasse kasutajaettevõtjasse mööda direktiivi sätete olemuslikust põhimõttest ning nende näol on tegemist sedasorti töösuhte kuritarvitamisega. Samuti muudavad need (ilmselgelt) direktiiviga loodud tasakaalu tööandjatele pakutava „paindlikkuse“ ja töötajatele pakutava „turvalisuse“ vahel (vt eespool punktid 36 ja 37), kahjustades viimast.

58. Kolmandaks näib mulle, et kui igal konkreetsel juhul *ei* pakuta objektiivset selgitust selle kohta, miks kasutajaettevõtja kasutab üksteisele järgnevaid lepinguid, mis hõlmavad renditöötaja lähetamist, on eelotsusetaotluse esitanud kohtul eriline kohustus olla valvas. (See kehtib seda enam juhul, kui *sama* renditöötaja on lähetatud kasutajaettevõtjasse terve rea kõnealuste lepingutega.) Liikmesriigi kohus peaks seega – *minemata* kaugemale direktiivi regulatsioonist, riigisisese õiguse raames ja iga juhtumi asjaolusid arvestades – uurima, kas selliste järjestikuste lähetuste kasutamise hoidmise kõrvale direktiivi *mis tahes* sättest.

59. Seega, analüüsides, kas direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 5 sätestatud kohustus on täidetud, ei pea liikmesriigi kohus silmas pidama mitte ainult artikli 5 lõikes 1 sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet seoses „töö- ja töölevõtmistingimustega“, vaid ka muid sätteid, nagu artikli 6 lõiked 1 ja 2, mis aitavad kaasa renditöötajate juurdepääsu alalisele tööle.

60. Siinkohal on kasulik analüüsida Euroopa Kohtu arutluskäiku kohtuotsuses Sciotto,²⁵ millele JH on palju tuginenud.

23 Selle „vertikaalse“ vahetu õiguspõhise klassikaline allikas on 12. juuli 1990. aasta kohtuotsus Foster vs. British Gas, C-188/89, EU:C:1990:313. Vt hiljutisest ajast 10. oktoobri 2017. aasta kohtuotsus Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, koos minu ettepanekuga selles kohtuasjas (EU:C:2017:492).

24 17. märtsi 2015. aasta kohtuotsus AKT, C-533/13, EU:C:2015:173, punktid 23 ja 32.

25 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus C-331/17, EU:C:2018:859 (Sciotto).

61. Balletitantsija A. Sciotto töötas Sihtasutuses Rooma Ooperiteater (Fondazione Teatro dell'Opera di Romas) mitme tähtjalise lepingu alusel, mida pikendati seoses eri esinemistega, mis olid kavas aastatel 2007–2011. Tema töölepingutes ei olnud märgitud spetsiifiliste tehniliste, organisatsiooniliste või tootmisega seotud erinõuete olemasolu, mis põhjendaksid tähtjaliste töölepingute kasutamist tähtajatatu lepingu asemel. Seetõttu palus ta nendes lepingutes kindlaks määratud tingimuste õigusvastasuse tuvastamist, tema töösuhete ümberkvalifitseerimist tähtajatuks töölepinguks ja tekitatud kahju hüvitamist.

62. Selles kohtuasjas oli kohaldatavaks liidu õigusaktiks direktiivile 1999/70 lisatud raamkokkulepe tähtjalise töö kohta. Raamkokkuleppe klausliga 5 kehtestati konkreetsed meetmed kuritarvituste vältimiseks, mis võivad tuleneda järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamisest.²⁶ Nagu Euroopa Kohus sõnaselgelt märkis, „on raamkokkuleppe klausli 5 punktiga 1 pandud liikmesriikidele kohustus tõhusalt ja siduvalt kehtestada järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks vähemalt üks selles loetletud meetmetest, juhul kui riigisisese õiguses samaväärsed juriidilised meetmed puuduvad. Klausli 5 punkti 1 alapunktides a–c loetletud meetmed, mida on kolm, puudutavad vastavalt objektiivseid aluseid, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist [...]“.²⁷ Euroopa Kohus tuletas meelde, et „mõistet „objektiivsed põhjused“ tuleb mõista nii, et silmas on peetud täpseid ja konkreetseid asjaolusid, mis iseloomustavad kindlaksmääratud tegevust ning mis sellest lähtuvalt õigustavad järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamist selles konkreetses olukorras. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks asjaomased lepingud on sõlmitud, ning nimetatud tööülesannete olemuslikest tunnustest või – kui see on asjakohane – liikmesriigi sotsiaalpoliitika õigusjärgse eesmärgi taotlemisest“.²⁸

63. Seda seadusandlikku tausta ja kohtupraktikat arvestades leidis Euroopa Kohus, et „niisugune riigisisene säte, mis piirdub seadus- või määrusandliku võimu normiga, mille kohaselt on järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamine üldiselt ja abstraktselt lubatud, ei ole kooskõlas [nende] nõuetega. Nimelt ei võimalda selline puhtformaalne norm välja selgitada objektiivseid ja läbipaistvaid kriteeriume, mille alusel kontrollida, kas selliste lepingute pikendamine vastab tööpoolest tegelikule vajadusele ning on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja vajalik. Selline norm kannab endas seega reaalset ohtu põhjustada seda tüüpi lepingute kuritarvitamist ega ole seega kooskõlas [direktiivile 1999/70 lisatud raamkokkuleppe] eesmärgi ja soovitava toimega“.²⁹

64. Euroopa Kohus otsustas sellest tulenevalt, et klauslit 5 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus riigisisese õigusnormid, mille kohaselt süvamuusikasihtasutuste tegevusvaldkonnale ei ole kohaldatavad töösuheteid reguleerivad üldnormid, mille eesmärk on karistada tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamise eest nii, et tähtjaline leping kvalifitseeritakse automaatselt ümber tähtajatuks lepinguks, kui töösuhe on kestnud konkreetsest kuupäevast kauem, juhul kui riigisisese õiguskorras ei ole ühtegi teist tõhusat meetet, et karistada selles sektoris tuvastatud kuritarvituste eest.³⁰

65. JH väitis oma kirjalikes seisukohtades, et kohtuotsuse Sciotto saab käesolevale kohtuasjale *sellisena üle kanda*.

26 Direktiivile 1999/70 lisatud tähtjalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausli 5 punktis 1 on sätestatud, et „järjestikuste tähtjaliste 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 tähtjaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus; c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv“.

27 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 32, kohtujuristi kursiiv.

28 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 39.

29 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika.

30 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 72 ja resolutsioon.

66. Ma ei nõustu selle väitega. On ilmne, et kohtuotsus Sciotto tehti sellise liidu õigusnormi alusel, mis erineb oma olemuselt direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikest 5.³¹ Nii näeb direktiivile 1999/70 lisatud tähtjalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klausel 5 ette *spetsiifilised kohustused*, et vältida kuritarvitusi, mis võivad tuleneda järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamisest. Direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikes 5 on sätestatud *üldine kohustus* hoida ära üksteisele järgnevaid lähetusi, mille eesmärk on selle direktiivi sätetest kõrvale hoida. Arvestades ka seda, et direktiiv 2008/104 näeb ette üksnes miinimumnõuded, ei ole direktiivile 2008/104 võimalik tõlgenduslikult lisada selliseid üksikasjalikke ja konkreetseid kohustusi – nagu järjestikuste töölepingute maksimaalne kogukestus või selliste lepingute (maksimaalne) pikendamiste arv –, mis sarnanevad neile, mis on sõnaselgelt ette nähtud direktiivile 1999/70 lisatud tähtjalist tööd käsitleva raamkokkuleppe klauslis 5.

67. Samas väärivad meenutamist ka need Euroopa Kohtu põhjenduskäigu lõigud kohtuotsuses Sciotto, mis on üldisemat laadi. Nii rõhutas Euroopa Kohus, et „liikmesriigi ametiasutused [peavad] juhul, kui liidu õigusega ei ole ette nähtud konkreetseid karistusi juhuks, kui kuritarvitamine on siiski tuvastatud, võtma vastu meetmed, mis ei pea olema mitte ainult proportsionaalsed, vaid ka piisavalt tõhusad ja hoiatava mõjuga, et tagada [asjaomase liidu õigusnormi] rakendamiseks vastu võetud õigusnormide täielik toime. Kui järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamise kuritarvitamine on siiski toimunud, peab selle kuritarvituse eest nõuetekohaseks karistamiseks ja liidu õiguse rikkumise tagajärgede heastamiseks saama kohaldada meedet, milles on ette nähtud töötajate kaitse tõhusad ja võrdväärsed tagatised“.³² Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale on „direktiivist tulenev liikmesriigi kohustus saavutada vastavas direktiivis ette nähtud eesmärgid ning ELL artiklist 4 tulenev kohustus võtta kõik vajalikud üld- või erimeetmed, et tagada selle kohustuse täitmine, siduv kõigile liikmesriigi ametiasutustele, kaasa arvatud kohtutele vastavalt nende pädevusele“.³³ Selles kontekstis otsustas Euroopa Kohus, et „asja menetlev kohus [peab] asjasse puutuvaid riigisiseseid õigusnorme juhul, kui järjestikuste tähtjaliste töölepingute kasutamise kuritarvitamised on aset leidnud, tõlgendama ja kohaldama võimalikult suures ulatuses viisil, mis tagaks niisuguste rikkumiste eest nõuetekohase karistamise ning heastaks liidu õiguse rikkumise tagajärjed“.³⁴

68. Tuletan samuti meelde, et kohtuotsuses Pfeiffer³⁵ andis suurkoda liikmesriikide kohtutele kasulikke juhiseid selle kohta, milline peaks olema õige lähenemisviis, kui kaalutakse sellise direktiivi sätte toimet, millel on eraõiguslike isikute vahelises kohtuvaidluses vahetu õigusmõju.

69. Nii märkis Euroopa Kohus, et „kuigi põhimõtte, mille kohaselt tuleb siseriiklikku õigust tõlgendada vastavuses [liidu] õigusega, puudutab peamiselt neid siseriiklikke õigusakte, mis on vastu võetud asjakohase direktiivi ülevõtmiseks, ei tähenda see siiski pelgalt nende sätete tõlgendamist, vaid eeldab siseriiklikult kohtult siseriikliku õiguse kui terviku kaalumist, et hinnata, mil määral võib seda kohaldada, et vältida direktiiviga ette nähtud eesmärgist kaugenemist“.³⁶ Kokkuvõttes „eeldab põhimõtte, mille kohaselt tuleb siseriiklikku õigust tõlgendada vastavuses [liidu] õigusega, et siseriiklik kohus teeks kõik, mis on tema pädevuses, arvestades siseriiklikku õigust tervikuna, et tagada [asjaomase direktiivi] täieulatuslik rakendamine“.³⁷

31 Samuti nähtub Euroopa Kohtu praktikast, et direktiivil 1999/70 ja direktiivil 2008/104 on erinev kohaldamisala. Seega ei kuulu sellise renditöötaja tähtjalised töösuhted, kelle rendiettevõtja on kasutajaettevõtja käsutusse andnud, direktiivi 1999/70 kohaldamisalasse. Vt 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, punkt 42.

32 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punktid 64 ja 65.

33 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 67, ja 5. oktoobri 2004. aasta kohtuotsus Pfeiffer jt vs. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldhüt eV (edaspidi kohtuotsus „Pfeiffer“), C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punkt 67.

34 25. oktoobri 2018. aasta kohtuotsus Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, punkt 69 (kohtujuristi kursiiv).

35 5. oktoobri 2004. aasta kohtuotsus Pfeiffer, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punktid 107–119.

36 5. oktoobri 2004. aasta kohtuotsus Pfeiffer, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punkt 115.

37 5. oktoobri 2004. aasta kohtuotsus Pfeiffer, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, punkt 118. Vt ka kohtujurist Szpunari ettepanek kohtuasjas AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, punkt 134, seoses direktiivi 2008/104 artikli 4 lõikega 1. Selle ettepaneku punktis 135 rõhutas kohtujurist Szpunar, et konkreetsete rakendusmeetmete puudumine direktiivi 2008/104 artikli 4 lõike 1 osas ei takista liikmesriigi kohtul liikmesriigi õigust tervikuna arvesse võttes kontrollida, kas ta jõuab tõlgendamise kaudu liidu õigusega kooskõlalise lahenduseni.

70. Kui neid kaalutlusi kohaldada *mutatis mutandis* direktiivi 2008/104 artikli 5 lõike 5 kohaldamisalasse kuuluvale olukorrale, tähendab see, et: i) direktiivis 2008/104 sätestatu raames peab liikmesriik tagama, et tema riigisisene õigussüsteem sisaldab asjakohaseid meetmeid liidu õiguse täieliku toime tagamiseks, et vältida selliste järjestikuste lähetuste kasutamist, mille eesmärk on hoida kõrvale direktiiviga 2008/104 hõlmatud töösuhete ajutisest laadist; ja ii) liidu õiguse kooskõlalise tõlgendamise põhimõte kohustab eelotsusetaotluse esitanud kohut tegema kõik, mis on tema pädevuses, võttes arvesse kõiki liikmesriigi õigusnorme, et tagada direktiivi 2008/104 täielik toime, karistades asjaomast kuritarvitust ja tühistades liidu õiguse rikkumise tagajärjed.

71. Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades leian, et direktiivi 2008/104 artikli 5 lõikega 5 ei ole vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis: a) ei piira sama töötaja järjestikusi lähetusi samasse kasutajaettevõtjasse; b) ei sea tähtajalise renditöö õiguspärasuse tingimuseks, et oleks ära märgitud renditöö kasutamise tehnilised, tootmisalased, organisatoorsed või töötajate asendamisega seotud põhjused; ega c) sea sellise töölepingu vormi kasutamise õiguspärasuse tingimuseks seda, et kasutajaettevõtja tootmisvajadus oleks ajutine.

72. Seevastu sama töötaja järjestikused lähetused samasse kasutajaettevõtjasse, mis kokku kestavad kauem sellest, mida on mõistlikult võimalik pidada „ajutiseks“, ning mis ei ole seotud renditöötaja ja rendiagentuuri vahelise tähtajatu töölepinguga, eiravad direktiivi 2008/104 sätete olemust ja kujutavad endast selle töösuhete vormi kuritarvitamist. Liikmesriigi kohtu ülesanne on neid asjaolusid hinnata. Järjestikuste lähetuste väärilt kasutamise korral nõuavad lojaalse koostöö kohustus ja liidu õiguse kooskõlalise tõlgendamise põhimõte, et liikmesriigi kohus teeks kõik, mis on tema pädevuses, võttes arvesse liikmesriigi õigust tervikuna, et tagada direktiivi 2008/104 täielik toime, karistades asjaomast kuritarvitust ja kõrvaldades liidu õiguse rikkumise tagajärjed.

Ettepanek

73. Teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Tribunale ordinario di Brescia (Brescia esimese astme kohus, Itaalia) esitatud eelotsuse küsimusele järgmiselt:

- Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiivi 2008/104/EÜ artikli 5 lõikega 5 ei ole vastuolus riigisisese õigusnormid, mis: a) ei piira sama töötaja järjestikusi lähetusi samasse kasutajaettevõtjasse; b) ei sea tähtajalise renditöö õiguspärasuse tingimuseks, et oleks ära märgitud renditöö kasutamise tehnilised, tootmisalased, organisatoorsed või töötajate asendamisega seotud põhjused; ega c) sea sellise töölepingu vormi kasutamise õiguspärasuse tingimuseks seda, et kasutajaettevõtja tootmisvajadus oleks ajutine.
- Sama töötaja järjestikused lähetused samasse kasutajaettevõtjasse, mis kokku kestavad kauem sellest, mida on mõistlikult võimalik pidada „ajutiseks“, ning mis ei ole seotud renditöötaja ja rendiagentuuri vahelise tähtajatu töölepinguga, eiravad direktiivi 2008/104 sätete olemust ja kujutavad endast selle töösuhete vormi kuritarvitamist. Liikmesriigi kohtu ülesanne on hinnata, kas need asjaolud konkreetsel juhul esinevad.
- Järjestikuste lähetuste väärilt kasutamise korral nõuavad lojaalse koostöö kohustus ja liidu õiguse kooskõlalise tõlgendamise põhimõte, et liikmesriigi kohus teeks kõik, mis on tema pädevuses, võttes arvesse liikmesriigi õigust tervikuna, et tagada direktiivi 2008/104 täielik toime, karistades asjaomast kuritarvitust ja kõrvaldades liidu õiguse rikkumise tagajärjed.